



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global. ....	1176
— CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra .....	1214
— CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras .....	1216
— CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial. ....	1217
— ACT entre a Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L. <sup>da</sup> , e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....	1218
— AE entre o Banque Privée Espírito Santo, S. A. — Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários. ....	1220
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras .....	1239
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras .....	1241
— AE entre a empresa Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	1242
— AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras. ....	1293
— AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1296
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes e outro — Alteração salarial e outras .....	1299
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras .....	1301
— AE entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1303

— CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril) — Integração em níveis de qualificação . . . . .	1316
— AE entre a GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Integração em níveis de qualificação . . . . .	1319
— AE entre a empresa Lauak Portuguesa, L. <sup>da</sup> — Indústria Aeronáutica e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Rectificação. . . . .	1320

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — Nulidade parcial . . . . .	1320
---	------

II — Direcção:

— STAE — Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência — Eleição em 8 de Abril de 2008 para o triénio de 2008-2011 . . . . .	1321
— Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes — Eleição em 27, 28 e 29 de Março de 2008 para o triénio de 2008-2010 . . . . .	1321
— União dos Sindicatos do Distrito de Évora/CGTP-IN — Eleição em 2 de Fevereiro de 2008 para o triénio de 2008-2011. . . . .	1321
— SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros — Eleição em 18 de Março de 2008 para o mandato de 2008-2012. . . . .	1322
— Sindicato Nacional dos Motoristas — Eleição em 28 de Março de 2008 para o quadriénio de 2008-2012. . . . .	1322
— União dos Sindicatos de Aveiro/CGTP-IN — Eleição em 4 de Abril de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 . . . . .	1323
— Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde — Eleição em 8 de Fevereiro de 2008 para o triénio de 2008-2010. . . . .	1325

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AESINTRA — Associação Empresarial do Concelho de Sintra — Alteração . . . . .	1326
— APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas — Alteração . . . . .	1328

II — Direcção:

— APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas — Eleição em 27 de Março de 2007 para o mandato 2007-2008 — Substituição . . . . .	1328
— ACISAT — Associação Empresarial do Alto Tâmega — Eleição em 27 de Março de 2008 para o triénio de 2008-2010 . . . . .	1328
— ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia — Eleição em 11 de Outubro de 2007 para mandato de três anos (triénio 2007-2010) . . . . .	1329

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da AIP/CE — Associação Industrial Portuguesa/Confederação Empresarial — Alteração . . . . .	1329
---	------

II — Eleições:

— Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Caminhos de Ferro Portugueses — EP — Eleição em 3 de Abril de 2008 para o mandato de três anos . . . . .	1331
— Comissão de Trabalhadores da Greif Portugal, L. <sup>da</sup> — Eleição em 14 de Março de 2008 para o biénio de 2008-2009 . . . . .	1333

— Comissão de Trabalhadores da Esso Portuguesa, L.da — Eleição em 7 de Março de 2008 para o mandato de dois anos . . . . .	1333
— Comissão de Trabalhadores da AUTOEUROPA, Automóveis, L. <sup>da</sup> — Eleição em 27 de Março de 2008 para o mandato de dois anos . . . . .	1333

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de Representantes:

— CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica, C. R. L. — Eleição realizada em 2 de Abril de 2008, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008. . . . .	1334
--	------

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

## SIGLAS

- CCT** — Contrato colectivo de trabalho.
- ACT** — Acordo colectivo de trabalho.
- RCM** — Regulamentos de condições mínimas.
- RE** — Regulamentos de extensão.
- CT** — Comissão técnica.
- DA** — Decisão arbitral.
- AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.— *Depósito legal n.º 8820/85.*

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

#### **CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global.**

A Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCES) declaram, para todos os efeitos legais, que chegaram ao seguinte acordo relativo ao contrato colectivo de trabalho em vigor para o ensino particular e cooperativo:

Clausulado integral que se anexa;  
Tabelas salariais que se anexam.

O clausulado e as tabelas salariais substituem os constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCES),

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, do qual passam a fazer parte integrante.

#### CAPÍTULO I

#### **Disposições gerais**

#### Artigo 1.º

#### **Âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 553 empregadores e 7000 trabalhadores.

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

3 — Sempre que na presente convenção colectiva de trabalho se faça referência a designações quer no masculino, quer no feminino, as mesmas têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de um ano.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano e serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro de 2007.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, de três meses em relação ao prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respectiva fundamentação.

#### Artigo 3.º

##### Manutenção de regalias

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

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Artigo 4.º

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;

b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;

d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;

f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;

h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua actividade;

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

j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

#### Artigo 5.º

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;

d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;

e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea g) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;

f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;

g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal, e apresentar a respectiva prova;

h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;

j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

#### Artigo 6.º

##### Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

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

b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;

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

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

e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

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

#### Artigo 7.º

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não 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 directamente impostas pela transferência;

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

e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

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

i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

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

n) Interferir em quaisquer aspectos da actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;

o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo ME;

p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

#### Artigo 7.º-A

##### Formação profissional

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo.

4 — Todos os trabalhadores têm direito a trinta e cinco horas de formação profissional certificada, a partir de 2006.

5 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito a formação após seis meses de duração, inicial ou renovada, do contrato, de acordo com os seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

6 — Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que a entidade patronal proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser

proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — Os trabalhadores podem frequentar, por iniciativa sua, acções de formação desde que tal seja previamente acordado com a entidade patronal.

9 — As acções de formação proporcionadas pela entidade patronal deverão constar do plano anual de actividades do estabelecimento de ensino, salvo em casos devidamente justificados.

10 — Às acções de formação profissional proporcionadas pela entidade patronal é aplicável:

a) O regime de trabalho suplementar na parte em que excedam as horas previstas no artigo 16.º, n.ºs 6 e 7;

b) O regime das deslocações com regresso diário à residência e deslocações sem regresso diário à residência, previsto no artigo 31.º

11 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa mediante a apresentação de comprovativos passados em nome da entidade patronal.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreiras profissionais

##### Artigo 8.º

###### Profissões, categorias profissionais e promoção

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

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

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

##### Artigo 9.º

###### Período experimental

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

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que 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 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias úteis.

7 — Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

##### Artigo 10.º

###### Contrato a termo

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

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

3 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, não podendo ser inferior a um período de seis meses.

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

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

- a) Elementos de identificação de ambas as partes;
- b) Actividade contratada e categoria profissional;
- c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;
- d) Local, horário e período normal de trabalho;
- e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;
- f) Duração do período experimental, quando exista;
- g) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- h) Data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se, até 15 dias antes do termo

deste prazo, a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Duração e organização do trabalho

#### Artigo 11.º

##### Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — O período normal de trabalho dos docentes é de trinta e cinco horas semanais, sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2 — O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva, onde se incluem as reuniões de avaliação e o serviço de exames, nos termos dos artigos seguintes.

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

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

5 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina 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 n.º 2 do artigo 14.º

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

#### Artigo 11.º-A

##### Componente lectiva

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, a componente lectiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

- a) Educador de infância — vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas a vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — vinte e duas horas de trabalho lectivo;
- e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares — vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$(14 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

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

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

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

5 — No caso dos docentes que leccionam em cursos profissionais, a componente lectiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento algum, as trinta e três horas lectivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente lectiva acordada.

#### Artigo 11.º-B

##### Organização da componente não lectiva

1 — A componente não lectiva corresponde à diferença entre as trinta e cinco horas semanais e a duração da componente lectiva.

2 — A componente não lectiva 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 direcção pedagógica.

4 — O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou actividades indicadas pelo estabelecimento com o objectivo de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

- a) Actividades de apoio educativo;
- b) Actividades de complemento e enriquecimento do currículo;
- c) Actividades de reforço das aprendizagens;
- d) Actividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respectivo docente;
- e) Actividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- f) Reuniões com encarregados de educação;
- g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- h) Acções de formação aprovadas pela direcção do estabelecimento de ensino.

5 — O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste sempre que existam condições físicas adequadas.

6 — A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

7 — O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50 % da componente não lectiva.

#### Artigo 11.º-C

##### Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

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

2 — Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

*Cnli* = componente não lectiva incompleta a determinar;

*Ha* = horário incompleto atribuído ao docente;

*Cnl* = número de horas da componente não lectiva do horário completo;

*Hn* = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.

#### Artigo 12.º

##### Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

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

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular do ensino básico e ensino secundário, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de quarenta e cinco minutos ou um de noventa minutos.

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

#### Artigo 13.º

##### Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

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

a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo.

Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;

b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, trinta horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação e programação de trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e treze horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;

c) Assistente social — trinta e cinco horas, sendo vinte e sete horas de atendimento directo e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de actividades, bem como à formação contínua e actualização;

d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças, mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes, mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;

g) Monitor/formador de reabilitação profissional:

i) Monitor/formador auxiliar — trinta e cinco horas semanais, sendo trinta e duas horas directas e três horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;

ii) Monitor/formador principal — trinta e cinco horas semanais, sendo trinta horas de trabalho directo e cinco horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;

iii) Monitor/formador especialista — trinta e cinco horas semanais, sendo vinte e cinco horas de trabalho directo e as restantes dez horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação;

h) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

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

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

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal

respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea *h*) do n.º 1.

### Artigo 13.º-A

#### Fixação do horário de trabalho

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

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 no artigo 21.º

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

### Artigo 14.º

#### Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

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

2 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 11.º

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, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

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

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

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

Horário lectivo [artigo 11.º-A, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos		
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades	Tempos para outras actividades
25 horas .....	12,5	1,5	1
24 horas .....	12	1	1
23 horas .....	11,5	1	1
22 horas .....	11	1	1
21 horas .....	10,5	1	1
20 horas .....	10	1	1
19 horas .....	9,5	1	1
18 horas .....	9	1	1

Horário lectivo [artigo 11.º-A, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos		
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades	Tempos para outras actividades
17 horas .....	8,5	0,5	1
16 horas .....	8	0,5	1
15 horas .....	7,5	0,5	1
< 15 horas .....	horas lectivas/2	0,5	1

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

### Artigo 14.º-A

#### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

4 — A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

### Artigo 14.º-B

#### Contratos de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho e 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.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período, determinado mediante acordo escrito.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional em outras empresas ou instituições.

### Artigo 15.º

#### Intervalos de descanso

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

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

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

#### Artigo 16.º

##### Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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.

#### Artigo 17.º

##### Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

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

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

#### Artigo 18.º

##### Trabalho nocturno

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

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

#### Artigo 19.º

##### Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador

substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

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

#### Artigo 20.º

##### Efeitos da substituição

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

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

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

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Artigo 21.º

##### Descanso semanal

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

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

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

#### Artigo 22.º

##### Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

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

5 — 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.

6 — No ano civil da contratação, 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.

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

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

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

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

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

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

17 — Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no n.º 15.

18 — O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

19 — Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

20 — No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, 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 e, se necessário, até 25 % nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

#### Artigo 23.º

##### 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.

#### Artigo 24.º

##### 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 por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Artigo 25.º

##### Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito 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.

#### Artigo 26.º

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

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

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

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

#### Artigo 27.º

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

5 — 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.

6 — 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 direcção 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.

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

#### Artigo 28.º

##### Faltas — Definição

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

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

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 30.º

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

5 — Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora lectiva corresponde a um tempo lectivo de quarenta e cinco minutos e a falta a um tempo lectivo de noventa minutos corresponde a falta a duas horas lectivas.

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

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

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

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Artigo 29.º

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

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

b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou

2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

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

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

d1) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

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

f) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

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

l) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

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

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

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

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

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

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea e), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da Comissão de Trabalhadores;

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

c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9 — Durante o período de doença 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.

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

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

## Artigo 30.º

### Faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano.

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

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

## CAPÍTULO VI

### Deslocações

#### Artigo 31.º

##### Trabalhadores em regime de deslocação

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

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;

c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

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

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

a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagará o subsídio de refeição no montante de €13,30, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

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

a) A um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — €3,50;  
Almoço ou jantar — €13,30;  
Dormida com pequeno-almoço — €35,20;  
Diária completa — €56,90;  
Ceia — €7,65;

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuições

#### Artigo 32.º

##### Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

3 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

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

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

6 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em

igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

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

8 — A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas lectivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respectiva tabela.

### Artigo 33.º

#### Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

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:

$$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

### Artigo 34.º

#### Remunerações do trabalho suplementar

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

a) 100 %, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;

b) 200 %, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

### Artigo 35.º

#### Retribuição do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

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

3 — O disposto no número anterior é aplicável às funções de direcção pedagógica exercidas em período nocturno.

### Artigo 36.º

#### Subsídios — Generalidades

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

### Artigo 37.º

#### Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de €4,20, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

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

### Artigo 38.º

#### Retribuição das férias

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

2 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efectivo.

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

4 — O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

### Artigo 39.º

#### 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 à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

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.

### Artigo 40.º

#### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada.

### Artigo 41.º

#### Regime de pensionato

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

a) €158 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a €1040;

b) €142 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;

c) €96 para os restantes trabalhadores docentes;

d) €88 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;

e) €50 para os restantes trabalhadores não docentes.

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

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

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

#### Artigo 42.º

##### Carreiras profissionais

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

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

3 — A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não directamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, excepto se a entidade patronal entender o contrário.

4 — Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo III.

5 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de 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.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, 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.

8 — 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 predo-

minante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

9 — 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.

#### Artigo 43.º

##### Docentes em acumulação

1 — Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

#### Artigo 44.º

##### Profissionalização em exercício

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 45.º

##### Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional.

2 — Enquanto o trabalhador beneficiar no seu específico regime de carreira de progressões automáticas não pode acumular esta progressão com o direito a diuturnidade.

3 — A partir do momento em que o trabalhador atinge o limite das progressões automáticas, vence diuturnidade, nos termos do n.º 1, ao fim de cinco anos de permanência nesse nível salarial.

4 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de €34.

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

## CAPÍTULO VIII

### Condições especiais de trabalho

#### Artigo 46.º

##### Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais previstos na lei geral.

#### Artigo 47.º

##### Licença por maternidade e adopção

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais, necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade de 150 dias, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora deve informar o empregador até 7e dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

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

5 — A trabalhadora tem direito a uma licença de duração mínima de 14 e máxima de 30 dias no caso de aborto espontâneo ou de parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho.

6 — Nos casos previstos no número anterior não serão incluídos no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto espontâneo ou do parto de nado-morto, como gozo antecipado da licença de maternidade.

7 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença, período acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira.

8 — Nos casos dos n.ºs 1 e 5 deste artigo, a entidade patronal pagará mensalmente a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a devolver as quantias recebidas no momento em que receber qualquer participação da segurança social.

9 — No caso do n.º 2 deste artigo, a obrigação da entidade patronal prevista no número anterior tem como limite o montante previsível de participação da segurança social.

#### Artigo 48.º

##### Dispensa para consultas pré-natais

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

2 — A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.

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

#### Artigo 49.º

##### Dispensas para amamentação e aleitação

1 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.

2 — A dispensa referida no número anterior corresponderá, em cada dia de trabalho, a uma dispensa de até uma hora por cada período de trabalho, sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

3 — Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

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

5 — Incorre em infracção disciplinar grave a trabalhadora que usar a dispensa referida nos artigos anteriores para outros fins diversos da amamentação ou aleitação.

6 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

#### Artigo 50.º

##### Dispensa de trabalho nocturno

1 — Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — Às trabalhadoras dispensadas à prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

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

## Artigo 51.º

### Licença de paternidade

1 — A dispensa da prestação de trabalho por parte do pai é de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, os quais são de gozo obrigatório no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

## Artigo 52.º

### Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

## Artigo 53.º

### Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

## CAPÍTULO IX

### Cessaçã o do contrato de trabalho

## Artigo 54.º

### Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — O regime da cessação dos contratos de trabalho é o previsto na lei geral.

2 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

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

4 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes aos subsídios de férias e de Natal.

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

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

7 — A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

8 — Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

## CAPÍTULO X

### Processos disciplinares

## Artigo 55.º

### Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

## Artigo 56.º

### Previdência — Princípios gerais

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

## Artigo 57.º

### Subsídio de doença

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

## Artigo 58.º

### Invalidez

1 — 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.

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

#### Artigo 59.º

##### 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 respectiva.

## CAPÍTULO XII

### Direitos sindicais dos trabalhadores

#### Artigo 60.º

##### Direito à actividade sindical no estabelecimento

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 61.º

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 57.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 58.º

#### Artigo 62.º

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

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

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

#### Artigo 63.º

##### Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

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

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

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à

entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

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

#### Artigo 64.º

##### Cedência de instalações

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

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

#### Artigo 65.º

##### Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

#### Artigo 66.º

##### Quotização sindical

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

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

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

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

#### Artigo 67.º

##### Greve

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

## CAPÍTULO XIII

### Comissão técnica paritária

#### Artigo 68.º

##### Constituição

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

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — 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.

#### Artigo 69.º

##### Competência

Compete à comissão paritária:

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

#### Artigo 70.º

##### Funcionamento

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

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

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

4 — As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção 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 XIII

## Disposições finais e transitórias

## Artigo 71.º

## 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 projectadas 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 actividade 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 respectivos 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 recepção, 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 actividade, 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 outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade 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 respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

## Artigo 72.º

## Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

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

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a retribuição correspondente à sua classificação

nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta retribuição seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

## Artigo 73.º

## Condições de trabalho

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

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

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

## ANEXO I

## Definição de profissões e categorias profissionais

## A — Trabalhadores em funções pedagógicas

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

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

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

*Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação.* — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade

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

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

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

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

*Fisioterapeuta.* — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas, no âmbito da promoção e educação para a saúde.

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

intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

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

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

*Monitor/formador de reabilitação profissional.* — É o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimentos teóricos e práticos, de várias áreas profissionais com vista à sua integração no mundo do trabalho. Além disso são atribuídos aos formandos noções educacionais que visam uma eficaz inserção social.

I — *Monitor/formador auxiliar.* — É o trabalhador com formação profissional adequada, 9.º ano de escolaridade e três anos de experiência profissional que colabora com o monitor principal ou especialista nas acções de formação e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos.

II — *Monitor/formador principal.* — É o trabalhador com o 12.º ano do ensino secundário ou 9.º ano (ou equivalente) e curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou curso das escolas profissionais ou 9.º ano e cinco anos de experiência profissional comprovada na respectiva área. Ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas graves de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização das acções de formação.

III — *Monitor/formador especialista.* — É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico-profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do monitor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação que exige formação específica.

*Técnico de actividades de tempos livres.* — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada.

*Técnico profissional de laboratório.* — É o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

## B — Trabalhadores de escritório

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

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

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

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

*Técnico de contabilidade.* — É o profissional que 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; classifica os documentos contabilísticos, em

função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, 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 actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos 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 acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

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

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

*Escriturário estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

*Escriturário.* — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e

transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e ópera com máquinas de escritório.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às actividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto com os utilizadores de *software* aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de *software* como de *hardware* e toma as medidas adequadas ao seu pleno funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

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

*Técnico de secretariado.* — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da

chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

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

*Operador de reprografia.* — É o trabalhador que faz a reprodução de documentos em utilização de equipamentos próprios, assegura a limpeza e manutenção dos mesmos e controla a gestão de *stocks* para o devido funcionamento da reprografia.

*Técnico profissional de biblioteca e documentação.* — É o trabalhador que procede ao registo, catalogação, armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e actividades de incentivo e dinamização da leitura.

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

Grau I:

a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;

d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;

f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;

f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### Grau III:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;

e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Grau IV:

a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;

b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

#### Grau V:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma, ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

#### Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;

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

#### C — Trabalhadores electricistas

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

#### D — Trabalhadores de hotelaria

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

*Cozinheiro.* — É o profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias; confecciona entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efectua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

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

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

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

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

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

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

coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

#### **E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares**

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

Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;

Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;

Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;

Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;

Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;

Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;

Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;

Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papeleria, bufete e PBX.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### F — Trabalhadores rodoviários

*Motorista de veículos ligeiros.* — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

*Motorista de pesados de mercadorias.* — É o trabalhador que conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga, possuindo para o efeito carta de condução profissional, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, etc., provê a alimentação de combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

*Motorista de serviço público.* — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de mais de nove passageiros, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

#### G — Telefonistas

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

#### H — Enfermeiros

*Enfermeiro.* — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em

colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

#### I — Trabalhadores da construção civil

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

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

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

*Ajudante de carpinteiro.* — É o trabalhador que auxilia na construção, montagem e reparação de estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Reclassificação:

a) *Técnico de serviço social.* — Esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em assistente social.

## ANEXO II

### Condições específicas e carreiras profissionais dos trabalhadores administrativos e de serviços e de apoio à docência

#### I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

3 — A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua classificação como técnico licenciado ou técnico bacharel:

a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;

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

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

5 — Nas profissões com mais de três graus, os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

## II — Carreira profissional

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I, igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que, para o técnico habilitado com um bacharelato, o estágio será feito no grau I-B e, para o técnico habilitado com uma licenciatura, o estágio será feito no grau I-A.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses postos de trabalho.

4 — A progressão vertical do grau III ao grau I, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.

5 — As funções de direcção ou coordenação, quando existirem, deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de qualificação e a estrutura de retribuições.

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

## III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional no mesmo estabelecimento de ensino, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A partir do grau II, a promoção do trabalhador é da competência, a todo o tempo, do empregador, podendo o trabalhador apresentar proposta nesse sentido após o decurso de três anos de permanência no último grau, desde que acompanhada de currículo profissional desses últimos três anos de actividade, onde conste a obtenção de certificados profissionais ou académicas obtidas.

### B) Trabalhadores de hotelaria

#### I — Economato ou despensa

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

#### II — Condições básicas de alimentação

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

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

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

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

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

#### I — Acesso

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

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

### D) Motoristas

#### I — Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

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

#### II — Livretes de trabalho

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

a) Para registar todos os períodos da trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

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

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

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

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

### III — Horário móvel

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

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

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

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

#### E) Monitor/formador de reabilitação profissional

Regime especial de promoção e acesso de monitor/formador principal a monitor/formador especialista:

Licenciatura ou bacharelato ou 6 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

12.º ano, 11.º ano e técnico profissional da área ou 9 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

9.º ano e curso profissional da área ou 12 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos.

### ANEXO III

#### Avaliação de desempenho dos trabalhadores com funções pedagógicas

##### Artigo 1.º

###### Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores com funções pedagógicas que se encontrem integrados na carreira.

2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato colectivo de trabalho.

3 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom e efectivo enquanto durar o exercício de tais funções.

##### Artigo 2.º

###### Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, da Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo de cada estabelecimento de ensino.

##### Artigo 3.º

###### Objecto

1 — O processo de avaliação tem por objecto o desempenho do trabalhador ao longo de um ano.

2 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o processo de avaliação de desempenho pode referir-se ao desempenho do trabalhador ao longo de um período de dois anos.

##### Artigo 4.º

###### Avaliação

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do trabalhador: *i)* competências para leccionar; *ii)* competências profissionais e de conduta, e *iii)* competências sociais e de relacionamento.

2 — No caso de trabalhadores com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação.

4 — A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5.

5 — Ao avaliar cada ordem de competências, o avaliador terá de ter em conta a existência de evidências que suportem o valor que lhe é atribuído.

6 — A avaliação de cada ordem de competências será suportada por uma fundamentação inserta no local próprio da grelha de avaliação.

7 — O nível de desempenho atingido pelo trabalhador é determinado da seguinte forma:

É calculada a média da classificação obtida em cada ordem de competência;

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.

8 — A ponderação de cada ordem de competência é 1, podendo no entanto a direcção pedagógica, até ao início das actividades lectivas, dando disso conhecimento expresso, atribuir a ponderação de 1,05 e até 2 ordens de competências.

9 — Os cálculos são efectuados com valores até à centésima, sendo o valor da média total referido no n.º 7 arredondado à unidade.

##### Artigo 5.º

###### Sujeitos

1 — O processo de avaliação inicia-se pela apresentação perante a direcção pedagógica da auto-avaliação elaborada pelo trabalhador.

2 — A avaliação final é da responsabilidade da direcção pedagógica, que a realiza com base na auto-avaliação do trabalhador.

3 — A direcção pedagógica poderá nomear uma comissão de avaliação para realizar os actos de avaliação da sua competência.

4 — A classificação do ano de serviço como bom para efeitos de progressão na carreira depende de ratificação pelo representante da entidade titular do estabelecimento.

5 — A ratificação referida no número anterior respeita apenas à classificação do tempo como bom e efectivo para progressão na carreira e não à atribuição da avaliação de *Insuficiente*, *Suficiente* ou *Bom*.

##### Artigo 6.º

###### Procedimento de avaliação

1 — O procedimento inicia-se mediante a entrega da auto-avaliação realizada nos termos do presente regula-

mento, pelo trabalhador à direcção pedagógica do estabelecimento, até ao último dia útil do mês de Junho.

2 — A não entrega pelo trabalhador do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano a que respeitaria.

3 — Com base na auto-avaliação referida no número anterior, a direcção pedagógica procede à avaliação do trabalhador, devendo, sempre que esta não coincida significativamente com a auto-avaliação do trabalhador, realizar uma entrevista de avaliação com o objectivo de tentar apurar os motivos desta diferença.

4 — Até ao dia 10 de Setembro, a direcção pedagógica, apresenta a sua avaliação do trabalhador ao representante da entidade titular do estabelecimento para ratificação nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 5.º

5 — O representante da entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 10 dias, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias após o que o representante da entidade titular do estabelecimento se pronuncia, imediata e definitivamente, ratificando ou rejeitando a avaliação.

7 — A avaliação e respectiva ratificação ou rejeição devem ser comunicados ao trabalhador no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

8 — Sempre que a avaliação da direcção pedagógica e ou a decisão do representante da entidade titular impliquem a não classificação do ano de serviço como bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira, tendo a auto-avaliação sido em sentido contrário, aquelas deverão ser fundamentadas de forma circunstanciada.

#### Artigo 7.º

##### Resultado da avaliação

1 — Releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como bom.

2 — No caso de trabalhadores com menos de 10 anos de serviço, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Suficiente* também releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, desde que os anos de permanência no escalão correspondente ao nível em que o trabalhador está inserido sejam maioritariamente avaliados com *Bom*.

3 — Nos primeiros três anos de serviço, dado que o trabalhador está em fase de iniciação à função docente, releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Suficiente*.

#### Artigo 8.º

##### Recursos

1 — Sempre que a avaliação do ano de serviço não seja considerado bom para efeitos de progressão na carreira, o trabalhador poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do trabalhador à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos 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 trabalhador discorda e respectivos fundamentos, nomeadamente os factos concretos que infirmam tal classificação.

4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o trabalhador e o árbitro nomeado pelo trabalhador da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias 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 30 dias, 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.

#### Artigo 9.º

##### Questões finais e transitórias

1 — No ano da contratação, quando o trabalhador tiver tempo de serviço inferior a um ano ou múltiplos de um ano, apenas ficará sujeito a avaliação de desempenho a partir do momento em que completar esse ano ou múltiplo.

2 — Durante os primeiros três anos de aplicação do processo de avaliação de desempenho no estabelecimento, o recurso à arbitragem referida no artigo 8.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

3 — Durante o mesmo período, as entidades patronais obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pela AEEP e os trabalhadores obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pelos sindicatos outorgantes.

##### A — Escala

1 — *Inadequado* — muito pouco desenvolvido.

Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado* — alguns aspectos 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 excepções, nalguns aspectos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado* — muito desenvolvido.

Corresponde aos indicadores da competência, com raras excepções, nalguns aspectos secundários.

5 — *Excelente* — plenamente desenvolvido.  
Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio competências para leccionar 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 projecto educativo;
- 5) Comunicação;
- 6) Planeamento;
- 7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
- 8) Avaliação.

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

O domínio de 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 leccionar	1 — Conhecimentos científicos e didáticos.	1 — Evidencia o conhecimento das matérias. 2 — Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3 — Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4 — Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo 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.	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 auto-estima 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).	1 — Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2 — Quando selecciona 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 projecto educativo.	1 — Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2 — Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5 — Comunicação . . . . .	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 . . . . .	1 — Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2 — Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
		<p>3 — Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo.</p> <p>4 — Planifica adequadamente os temas das aulas.</p> <p>5 — Planifica adequadamente as aulas.</p> <p>6 — Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos.</p> <p>7 — Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.</p>
	7 — Procura de informação e actualização de conhecimentos.	<p>1 — Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem.</p> <p>2 — Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos.</p> <p>3 — Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais.</p> <p>4 — Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação.</p> <p>5 — Participa em acções de formação propostas pela escola.</p>
	8 — Avaliação . . . . .	<p>1 — Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem.</p> <p>2 — Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente.</p> <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 excepções de aprendizagem são correspondidas.</p> <p>7 — Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.</p>
Competências profissionais e de conduta.	1 — Trabalho de equipa e cooperação interáreas.	<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 actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.</p> <p>5 — Participa em actividades 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 interacções positivas.</p> <p>2 — Promove, entre os alunos, interacções 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 efectivo 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, adoptando 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 n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	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>

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
		4 — É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5 — No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.
	2 — Motivação . . . . .	1 — Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2 — Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3 — Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3 — Delegação . . . . .	1 — Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2 — Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3 — Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4 — Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas. 5 — Controla em grau adequado.
	4 — Planeamento e Controlo . . .	1 — Elabora planos, documentados, para as principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2 — Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos, e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5 — Estratégia . . . . .	1 — Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2 — Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3 — Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4 — O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5 — A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6 — Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade.
	7 — Reconhecimento . . . . .	1 — Reconhece boas práticas. 2 — Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8 — Gestão da inovação . . . . .	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 acções de inovação. 4 — Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9 — Avaliação . . . . .	1 — Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2 — Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3 — Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

## ANEXO IV

## I — Reestruturação da carreira docente

1 — Entra em vigor em 1 de Setembro de 2007 a seguinte estrutura da carreira dos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E:

## Categoria A

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
0 . . . . .	A11	A11
1 . . . . .	A10	A10
2 . . . . .	A9	A9
3 . . . . .	A8	A8
4 . . . . .	A7	A7
5 . . . . .		A7
6 . . . . .		
7 . . . . .		
8 . . . . .		
9 . . . . .	A6	A6

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
10 . . . . .		
11 . . . . .		
12 . . . . .		
13 . . . . .	A5	A5
14 . . . . .		
15 . . . . .		
16 . . . . .	A4	
17 . . . . .		A4
18 . . . . .		
19 . . . . .		
20 . . . . .	A3	
21 . . . . .		A3
22 . . . . .		
23 . . . . .	A2	
24 . . . . .		
25 . . . . .		A2
26 . . . . .	A1	
27 . . . . .		
28 . . . . .		
29 . . . . .		A1

**Categoria B**

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
0	B10	B10
1	B9	B9
2	B8	B8
3	B7	B7
4		
5	B6	B6
6		
7		
8		
9		
10	B5	B5
11		
12		
13		
14		
15	B4	B4
16		
17		
18		
19		
20	B3	B3
21		
22		
23		
24	B2	
25		B2
26	B1	
27		
28		
29		B1

**Categoria E**

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
0	E9	E9
1	E8	E8
2		
3		
4	E7	
5		E7
6		
7		
8		
9	E6	E6
10		
11		
12		
13	E5	E5
14		
15		
16	E4	
17		E4
18		
19		
20	E3	
21		E3
22		
23	E2	
24		
25		E2
26	E1	
27		
28		
29		E1

**Categoria D**

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
0	D11	D11
1	D10	D10
2	D9	D9
3	D8	D8
4	D7	
5		D7
6		
7		
8		
9	D6	D6
10		
11		
12		
13	D5	D5
14		
15		
16	D4	
17		D4
18		
19		
20	D3	
21		D3
22		
23	D2	
24		
25		D2
26	D1	
27		
28		
29		D1

2 — Na transição em 2007-2008 da actual para a nova carreira docente, é assegurado que:

A integração na nova estrutura da carreira não prejudica os docentes que até 31 de Dezembro de 2007 completem o tempo de serviço necessário para a progressão ao nível seguinte, de acordo com a actual estrutura da carreira;

A progressão dos docentes que se encontram no nível A2, B2, D2 e E2 no ano de 2006-2007 será feita de acordo com a actual estrutura da carreira, ou seja, atingirão o A1, B1, D1 e E1 à medida que perfaçam os 26 anos de serviço.

**ANEXO V****Tabelas salariais 2007-2008****Categoria A**

## Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0 anos	A11	821	37,32
1 ano	A10	984	44,73
2 anos	A9	1 149	52,23
3 anos	A8	1 327,47	60,34
4 anos			
5 anos	A7	1 438,66	65,39
6 anos			
7 anos			
8 anos			

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
9 anos .....	A6	1 668,41	75,84
10 anos .....			
11 anos .....			
12 anos .....			
13 anos .....	A5	1 813,30	82,42
14 anos .....			
15 anos .....			
16 anos .....			
17 anos .....	A4	1 876,53	85,30
18 anos .....			
19 anos .....			
20 anos .....			
21 anos .....	A3	1 994,57	90,66
22 anos .....			
23 anos .....			
24 anos .....			
25 anos .....	A2	2 334,46	106,11
26 anos .....			
27 anos .....			
28 anos .....			
29 anos .....	A1	2 963	134,68

**Categoria B**

## Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0 anos .....	B10	821	37,32
1 ano .....	B9	984	44,73
2 anos .....	B8	1 149,00	52,23
3 anos .....	B7	1 327,47	60,34
4 anos .....			
5 anos .....	B6	1 438,66	65,39
6 anos .....			
7 anos .....			
8 anos .....			
9 anos .....			
10 anos .....	B5	1 668,41	75,84
11 anos .....			
12 anos .....			
13 anos .....			
14 anos .....			
15 anos .....	B4	1 813,30	82,42
16 anos .....			
17 anos .....			
18 anos .....			
19 anos .....			
20 anos .....	B3	1 994,57	90,66
21 anos .....			
22 anos .....			
23 anos .....			
24 anos .....			
25 anos .....	B2	2 242	101,91
26 anos .....			
27 anos .....			
28 anos .....			
29 anos .....	B1	2 436	110,73

**Categoria C**

## Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	749,32	34,06
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior .....	801,24	36,42
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço	822,96	37,41
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior .....	935,93	42,54
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço ..		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço		
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 055,55	47,98
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	814,49	37,02
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 1 ano de serviço	972,27	44,19
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 2 anos de serviço	1 110,36	50,47
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço .....		
C8	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 127,72	51,26
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço .		
C7	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 165,68	52,99
C6	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço ..	1 179,38	53,61
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	1 316,40	59,84
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço.	1 354,87	61,59

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 443,89	65,63
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 691,04	76,87

**Categoria D**

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

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos	D11	821
1 ano	D10	984
2 anos	D9	1 149
3 anos	D8	1 249,47
4 anos	D8	1 249,47
5 anos	D7	1 388,06
6 anos	D7	1 388,06
7 anos	D7	1 388,06
8 anos	D7	1 388,06
9 anos	D6	1 553,51
10 anos	D6	1 553,51
11 anos	D6	1 553,51
12 anos	D6	1 553,51
13 anos	D5	1 689,47
14 anos	D5	1 689,47
15 anos	D5	1 689,47
16 anos	D5	1 689,47
17 anos	D4	1 740,57
18 anos	D4	1 740,57
19 anos	D4	1 740,57
20 anos	D4	1 740,57
21 anos	D3	1 994,58
22 anos	D3	1 994,58
23 anos	D3	1 994,58
24 anos	D3	1 994,58
25 anos	D2	2 334,46
26 anos	D2	2 334,46
27 anos	D2	2 334,46
28 anos	D2	2 334,46
29 anos	D1	2 963

**Categoria E**

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

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos	E9	821

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
1 ano	E8	944
2 anos	E8	944
3 anos	E8	944
4 anos	E8	944
5 anos	E7	1 071,89
6 anos	E7	1 071,89
7 anos	E7	1 071,89
8 anos	E7	1 071,89
9 anos	E6	1 313,77
10 anos	E6	1 313,77
11 anos	E6	1 313,77
12 anos	E6	1 313,77
13 anos	E5	1 414,40
14 anos	E5	1 414,40
15 anos	E5	1 414,40
16 anos	E5	1 414,40
17 anos	E4	1 566,70
18 anos	E4	1 566,70
19 anos	E4	1 566,70
20 anos	E4	1 566,70
21 anos	E3	1 722,15
22 anos	E3	1 722,15
23 anos	E3	1 722,15
24 anos	E3	1 722,15
25 anos	E2	1 840
26 anos	E2	1 840
27 anos	E2	1 840
28 anos	E2	1 840
29 anos	E1	2 437

**Categoria F**

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

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de infância autorizado	616,05
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	677,16
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço	701,92
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço	745,16

Nível	Categoria	Valor (em euros)
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço .....	
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço .....	844,23
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço .....	
	Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço .....	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço .....	
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço .....	934,87
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço .....	
	Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço .....	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço .....	
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço .....	1 053,98
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço .....	
	Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço .....	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço .....	
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço .....	1 109,29
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço .....	
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço .....	1 123
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço .....	
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço .....	1 178,87
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço .....	

**Categoria G**

Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ... Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço	821	37,32

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ... Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço .....	984	44,73
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ... Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço .....	1 149	52,23
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ... Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço .....	1 314,78	59,76
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço .....	1 415,98	64,36
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço .....		
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço .....	1 803,81	81,99
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço .....	1 815,43	82,52
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço .....		
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço .....	1 915	87,05
	Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço .....		

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

**Categoria H**

Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior .....	807	36,68
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço ...	941	42,77
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço .....	819	37,23
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço .....	978	44,45

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço . . . . .	1 116,14	50,73
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço . . . . .	1 134,57	51,57
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . .	1 127,72	51,26
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . .	1 165,68	52,99
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . .	1 196,79	54,40
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 389,64	63,17
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 433,89	65,18

**Categoria I****Professor de cursos extracurriculares**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares . . .	802,81	36,49
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 128,78	51,31
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 196,79	54,40

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

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	749,32	34,06
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço . . . .	1 354,87	61,59
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço . . . .	1 442,87	65,59
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço . . . .	1 542,44	70,11

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

**Categoria K****Professores de escolas de ensino especializado artístico**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
K12	Restantes professores . . . . .	745,67	33,89
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior . . . . .	797,33	36,24
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	818,95	37,23
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 055,55	47,98
K7	Professor com habilitação própria de grau superior . . . . . Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 110,36	50,47
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 127,72	51,26
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,6
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 446,53	65,75
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 589,90	72,27

*Nota.* — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

**Categoria L****Psicólogo e assistente social**

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos	L11	821
1 ano	L10	984
2 anos	L9	1 149
3 anos	L8	1 195,72
4 anos	L7	1 314,78
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	L6	1 434,45
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos	L5	1 553,51
14 anos		
15 anos		
16 anos	L4	1 613,09
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	L3	1 673,68
21 anos		
22 anos		
23 anos	L2	1 793,30
24 anos		
25 anos		
26 anos	L1	1 963,52

**Categoria M****Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista**

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos	M9	819
1 ano	M8	948,01
2 anos		
3 anos		
4 anos	M7	998,61
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	M6	1 091,32
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	M5	1 178,87
13 anos		
14 anos		
15 anos	M4	1 218,91
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
20 anos	M3	1 291,64
21 anos		
22 anos		
23 anos	M2	1 434,45
24 anos		
25 anos		
26 anos	M1	1 599,89

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

**Categoria N****Trabalhadores de apoio a docência**

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 087,07
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	983,54
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	880,01
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	776,48
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador especialista Monitor/formador principal com 5 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	700,91
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	677,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço	647,67

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)	Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço		2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V . . . .	1 351,85
			3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV . . .	1 176,48
			4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III . . . Chefe de serviços administrativos . . . . . Contabilista III . . . . . Tesoureiro III . . . . .	1 065,53
			5	Contabilista II . . . . . Tesoureiro II . . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau II . . . .	968,35
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	619,76	6	Contabilista I . . . . . Tesoureiro I . . . . . Técnico bacharel de grau I . . . . . Técnico licenciado de grau I-A . . . . .	913,41
			7	Chefe de secção II . . . . . Técnico de secretariado III . . . . . Documentalista II . . . . .	901,76
			8	Chefe de secção I . . . . . Documentalista I . . . . . Assistente administrativo III . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação III . . . . . Técnico profissional de laboratório III . . . . . Técnico de informática III . . . . . Técnico de contabilidade III . . . . . Técnico de secretariado II . . . . . Técnico bacharel de grau I-B . . . . .	793,50
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	591,80	9	Assistente administrativo II . . . . . Técnico de secretariado I . . . . . Técnico de informática II . . . . . Técnico de contabilidade II . . . . . Operador reprografia III . . . . . Operador de computador II . . . . .	722,17
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	572,31	10	Assistente administrativo I . . . . . Técnico de informática I . . . . . Técnico de contabilidade I . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação II . . . . . Técnico profissional de laboratório II . . . . . Operador de computador I . . . . .	679,38
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial . . . . . Auxiliar de educação . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação . . . . . Técnico de actividades de tempos livres . . . . . Prefeito . . . . . Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	562,82	11	Caixa . . . . . Cozinheiro-chefe . . . . . Encarregado de refeitório ou bar . . . . . Escriturário II . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação I . . . . . Técnico profissional de laboratório I . . . . . Operador reprografia II . . . . . Motorista de serviço público . . . . . Oficial electricista . . . . .	649,27
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa . . . . .	528,05	12	Carpinteiro . . . . . Motorista de veículos ligeiros . . . . . Motorista de pesados de mercadorias . . . . . Pedreiro . . . . . Pintor . . . . .	621,23
9	Vigilante . . . . .	509,58	13	Escriturário I . . . . . Operador reprografia I . . . . .	605,41
<b>Categoria O</b>			14	Telefonista II . . . . .	573,72
<b>Trabalhadores de administração e serviços</b>				Escriturário-estagiário (2.º ano) . . . . . Telefonista I . . . . . Recepcionista II . . . . .	
Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)			
1	Director de serviços administrativos . . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau VI . . . .	1 448			

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
15	Cozinheiro ..... Despenseiro ..... Empregado de mesa ..... Ajudante de carpinteiro ..... Encarregado de camarata ..... Encarregado de rouparia .....	564,20
16	Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de balcão ou bar ..... Empregado de refeitório ..... Engomadeiro ..... Escriturário-estagiário (1.º ano) ..... Guarda ..... Jardineiro ..... Lavadeiro ..... Porteiro ..... Rececionista I .....	510,84
17	Empregado de camarata ..... Empregado de limpeza ..... Ajudante de cozinha .....	466,47

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2008.

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

*João Alvarenga Fernandes*, presidente da direcção nacional.

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

*Victor Manuel Nunes Monteiro*, mandatário.

*Filipe José Ferreira Neto*, mandatário.

#### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

3 de Abril de 2008.

Depositado em 23 de Abril de 2008, a fl. 119 do livro n.º 10, com o n.º 71/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra.

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2005, 22, de 15 de Junho de 2006, e 21, de 8 de Junho de 2007.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, as empresas associadas da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

##### Cláusula 103.ª

A tabela salarial, bem como o disposto na cláusula 12.ª, 15.ª e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.ª, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

##### Cláusula 68.ª

#### Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de €5,35 por dia de trabalho efectivo.

2 — .....

3 — .....

### ANEXO II

#### Tabelas salariais renumerações mínimas

Nível	Renumeração mínima (euros)
I .....	866
II .....	785
III .....	728
IV .....	692
V .....	651
VI .....	628
VII (a) .....	607,25
VIII .....	583
IX .....	505
X .....	434

Nível	Renumeração mínima (euros)
XI .....	430
XII .....	405
XIII .....	350

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

*Nota.* — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e renumeração

#### Nível I:

Técnico de curtumes;  
Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.

#### Nível II:

Ajudante técnico.

#### Nível III:

Encarregado geral.

#### Nível IV:

Encarregado;  
Encarregado (madeiras);  
Encarregado metalúrgico;  
Encarregado electricista.

#### Nível V:

Chefe de equipa;  
Chefe de equipa (electricista);  
Chefe de sector;  
Encarregado de refeitório (hoteleiros, fiel de armazém).

#### Nível VI:

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações mecânicas;  
Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas;  
Preparador, operador de caleiros e tintas;  
Operador de instalações de pintura e secagem;  
Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;  
Operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;  
Operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado;  
Classificador, apartador, desgarrador;  
Motorista;  
Chefe de cozinha — hoteleiros;  
Operador de armazém;  
Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador picheleiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ferrageiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>;

Frezador mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Lubrificador de 1.<sup>a</sup>;  
Motorista;  
Oficial electricista;  
Operário de 1.<sup>a</sup> de madeiras;  
Pintor de veículos ou máquinas 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Serrador mecânico;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup> (Metalúrgicos);  
Soldador por electro-arco ou oxigénio-acetilénico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VII:

Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção);  
Adjunto de operador equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;  
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;  
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado;  
Adjunto de operador de armazém;  
Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Canalizador picheleiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cozinheiro (hoteleiros);  
Dispenseiro (hoteleiros);  
Ecónomo (hoteleiro);  
Distribuidor (armazém);  
Embalador (armazém);  
Escovador;  
Ferrageiro de 2.<sup>a</sup>;  
Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>;  
Fresador;  
Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Lubrificador de 2.<sup>a</sup>;  
Operário de 2.<sup>a</sup> de madeiras;  
Pintor de veículos ou máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Porteiro ou guarda;  
Pré-oficial do 3.<sup>o</sup> período (electricistas);  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
Soldador por electro-arco ou oxiacetilénico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Operário não diferenciado;  
Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Canalizador (picheleiro) de 3.<sup>a</sup>;  
Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Lubrificador de 3.<sup>a</sup>;  
Não diferenciado;  
Operário de 3.<sup>a</sup> (trabalhador de madeiras);  
Pintor de veículos ou máquinas de 3.<sup>a</sup>;

Pré-oficial de 2.º período (electricistas);  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª;  
Serralheiro civil de 3.ª;  
Serralheiro mecânico de 3.ª;  
Servente (construção civil);  
Soldador por electro-arco ou oxiacetilénico de 3.ª;  
Torneiro mecânico de 3.ª

Nível IX:

Copeiro (hoteleiros);  
Contínuo;  
Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros);  
Praticante (metalúrgicos);  
Pré-oficial (construção civil);  
Pré-oficial do 1.º período (electricistas);  
Telefonista;  
Trabalhador auxiliar.

Nível X:

Encarregado de limpeza;  
Encarregado de limpeza (correlativos de escritório) <sup>(1)</sup>.

Nível XI:

Servente de limpeza;  
Servente de limpeza (correlativo escritório) <sup>(1)</sup>.

Nível XII:

Aprendiz 17 anos;  
Ajudante do 2.º período (electricistas);  
Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos);  
Aprendiz de construção civil (17 anos);  
Aprendiz de metalúrgico (17 anos);  
Estagiário (hoteleiros);  
Paquete (17 anos) (escritório).

Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos;  
Ajudante do 1.º período (electricistas);  
Aprendiz (hoteleiros);  
Aprendiz de metalúrgico (16 anos);  
Aprendiz de construção civil (16 anos);  
Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos).

<sup>(1)</sup>Estes trabalhadores devem exercer a sua actividade predominantemente na área fabril.

**Declaração**

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange 129 empresas e 3728 trabalhadores.

Alcanena, 22 de Fevereiro de 2008.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Vasco Manuel Frazão Aparício Epifânio*, mandatário.  
*Artur José Henriques Marques*, mandatário.

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

*António de Jesus Marques*, mandatário.  
*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.  
*Ezequiel Olímpio Baptista Justino*, mandatário.

**Declaração**

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

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

Depositado em 22 de Abril de 2008, a fl. 199 do livro n.º 10, com o n.º 69/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas singulares e colectivas que, nos distritos

de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores estejam filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente Convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria nos distritos acima mencionados.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de Dezembro de 2008 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciantes disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve(m) ser definido(s) qual(is) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — . . . . .

2 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup> e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a €16,75.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Grau	Valor (em euros)
I . . . . .	914
II . . . . .	861
III . . . . .	805
IV . . . . .	745
V . . . . .	656
VI . . . . .	615
VII . . . . .	532
VIII . . . . .	517
IX . . . . .	440
X . . . . .	426

*Nota.* — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente Convenção de Trabalho 101 empresas e 284 trabalhadores.

Lisboa, 5 de Março de 2008.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

*Carlos Nicolau Caria*, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, mandatário.

Depositado em 28 de Abril de 2008, a fl. 200 do livro n.º 10, com o n.º 77/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial.**

A convenção colectiva de trabalho para o comércio de carnes no distrito de Santarém, celebrada entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1980, com as alterações constantes dos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1982, 1, de 8 de Janeiro de 1983, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 3, de 22 de Janeiro de 1985, 3, de 22 de Janeiro de 1986, 5, de 8 de Fevereiro de 1987, 5, de 8 de Fevereiro de 1988, 5, de 8 de Fevereiro de 1989, 4, de 29 de Janeiro de 1990,

4, de 29 de Janeiro de 1991, 5, de 8 de Fevereiro de 1992, 6, de 15 de Fevereiro de 1993, 21, de 8 de Junho de 1994, 19, de 22 de Maio de 1995, 18, de 15 de Maio de 1996, 17, de 8 de Maio de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 29, de 8 de Agosto de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, e 8, de 28 de Fevereiro de 2003, alteração salarial e outras/texto consolidado, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, é alterada da seguinte forma:

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia

#### Cláusula 1.ª

##### Área

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, aplica-se a todo o distrito de Santarém.

#### Cláusula 2.ª

##### Âmbito

1 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém que se dediquem ao comércio de carnes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no momento do depósito desta CCT, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas que desenvolvam actividade económica no âmbito da presente Convenção e a todos os trabalhadores ao seu serviço, não filiados nas associações outorgantes.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Esta CCT abrange 104 empresas e 47 trabalhadores.

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2008 (anexo III); a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

4 — A denúncia desta CCT, na parte não prevista no número anterior, será feita com a antecedência mínima de três meses contados a partir da data referida no n.º 1 desta cláusula.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão.

7 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — A CCT denunciada manter-se-á em vigor até à publicação de outra que a revogue.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Vigência: de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2008

Nível	Âmbito profissional	Vencimento (em euros)
A	Encarregado geral . . . . .	800
B	Primeiro-oficial . . . . .	646
C	Salsicheiro . . . . .	543
D	Segundo-oficial . . . . .	507
E	Caixa . . . . . Terceiro-oficial . . . . .	490
F	Praticante do 2.º ano . . . . . Praticante salsicheiro do 2.º ano . . . . .	440
G	Praticante do 1.º ano . . . . . Praticante salsicheiro do 1.º ano . . . . .	428
H	Aprendiz . . . . .	426

Santarém, 21 de Dezembro de 2007.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém:

*Manuel Armando Gomes*, mandatário.

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

*Filipe José Ferreira Neto*, mandatário.

Depositado em 18 de Abril de 2008, a fl. 198 do livro n.º 10, com o n.º 65/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### ACT entre a Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.ª, e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2007, é revisto da forma seguinte:

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho vertical aplica-se no território nacional e obriga, por um lado,

as empresas Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.<sup>da</sup>, FERMENTOPÃO — Doces Conventuais, L.<sup>da</sup>, Doces da Quinta — Fabrico de Bolos, Doçarias, L.<sup>da</sup>, e FERMENTOPÃO — Pão Alentejano, L.<sup>da</sup>, que se dedicam à indústria e comercialização de produtos de panificação e pasteleria e, por outro, os trabalhadores ao serviço destas empresas com categorias profissionais nele previstas, representados pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

2 — Este ACTV abrange seis empresas e 287 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....  
 7 — .....

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de €3,30, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço, desde que o período em falta seja justificado pelo trabalhador.

2 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

- 1 — .....  
 2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de €12,50 mensais.  
 3 — .....  
 4 — .....

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores caixa, tesoureiros e cobradores, têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenhem, efectivamente, essas funções, no valor de €16.

2 — .....

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, mensalmente, um prémio de assiduidade no valor de €50.

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Prémio de férias

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — Para o cumprimento do n.º 2 não são consideradas faltas as motivadas pelo exercício de cargos sindicais, instituições de segurança social, comissões de trabalhadores, comissões paritárias, comissões de higiene, segurança e saúde, as motivadas pela assistência ao seu agregado familiar e as resultantes dos direitos de maternidade e paternidade, acidente de trabalho, morte de pais, testemunhas e internamento hospitalar.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais	
		A	B
I	Mestre pasteleiro .....	700	670
	Encarregado de fabrico .....		
	Encarregado de distribuição .....		
	Chefe de serviços .....		
II	Escriturário especializado .....	590	550
	Pasteleiro principal/oficial principal ...		
III	Pasteleiro/oficial .....	565	535
	Amassador .....		
	Forneiro .....		
	Oficial de manutenção .....		
	Primeiro-escriturário .....		
	Encarregado de expedição .....		
IV	Motorista/vendedor/distribuidor .....	520	490
	Caixa .....		
	Segundo-escriturário .....		
	Empregado de balcão principal .....		
V	Panificador .....	500	470
	Cobrador .....		
	Praticante de pasteleiro/oficial do 3.º ano		
	Praticante de pasteleiro/oficial do 2.º ano		
VI	Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup> .....	480	440
	Praticante de pasteleiro/oficial do 2.º ano		
	Praticante de panificador do 2.º ano .....		
	Estagiário do 2.º ano .....		
	Estagiário do 1.º ano .....		
VII	Expedidor .....	460	435
	Auxiliar de fabrico .....		
VII	Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> .....	460	435
	Praticante de pasteleiro/oficial do 1.º ano		
	Praticante de panificador do 1.º ano .....		
	Estagiário do 1.º ano .....		
VII	Servente de limpeza .....	460	435

Lisboa, 4 de Dezembro de 2007.

Pela Sociedade de Panificação do Sul do Tejo, L.<sup>da</sup>:  
*José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela FERMENTOPÃO — Doces Conventuais, L.<sup>da</sup>:  
*José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela Doces da Quinta — Fabrico de Bolos, Doçarias, L.<sup>da</sup>:  
*José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela FERMENTOPÃO — Pão Alentejano, L.<sup>da</sup>:

*José Fernando Horta Parreira*, gerente.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### **Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação do:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 29 de Janeiro de 2008. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça* — *Joaquim Pereira Pires*.

Depositado em 24 de Abril de 2008, a fl. 199 do livro n.º 10, com o n.º 73/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre o Banque Privée Espírito Santo, S. A. — Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.**

## **TÍTULO I**

### **Âmbito de aplicação**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito pessoal**

1 — O presente acordo de empresa obriga o Banque Privée Espírito Santo, S. A. — sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) que o subscrevem e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquela instituição e os trabalhadores ao seu serviço representados por este Sindicato (SNQTB), quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelo SNQTB, se encontram na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo de empresa, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

4 — O presente acordo de empresa abrange a Instituição que o subscreve e três trabalhadores. As profissões abrangidas por este acordo são as descritas no anexo I e II.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito territorial**

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o território português e o seu âmbito de actividade é o sector bancário.

## **TÍTULO II**

### **Direitos e deveres laborais**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Direitos e deveres em geral**

#### **SECÇÃO I**

##### **Princípios gerais**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da instituição**

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, a instituição está especialmente vinculada aos seguintes deveres:

*a)* Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

*b)* Prestar ao SNQTB, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa.

2 — É vedado à instituição:

*a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;

*b)* Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste acordo ou na lei;

*c)* Despromover o trabalhador ou reduzir a respectiva retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

*d)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos ou explorados com fins lucrativos pela instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;

*e)* Despedir sem justa causa o trabalhador;

*f)* Obrigar o uso de farda.

3 — A violação do disposto no número anterior, constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos trabalhadores**

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decorrentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

b) Guardar sigilo profissional, de acordo com a legislação portuguesa e suíça;

c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;

d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, em suporte informático, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

A instituição outorgante e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho, nos termos da lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Prescrição e regime de prova dos créditos

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

#### SECÇÃO II

##### Actividade sindical na instituição

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

É garantido aos trabalhadores o exercício da actividade sindical na instituição signatária do presente acordo, nos termos previstos na lei.

#### SECÇÃO III

##### Condições e medicina do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Condições do local de trabalho

Nos termos previstos na lei, a instituição é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

A instituição é obrigada à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

#### CAPÍTULO II

##### Estatuto funcional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantia do exercício de funções

Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detêm, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais aplicáveis.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Aos trabalhadores da instituição signatária correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam essencialmente pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em dois grupos:

a) Grupo A — categorias de direcção;

b) Grupo B — categorias especializadas.

2 — Cada um dos grupos referidos no número anterior comporta os níveis mínimos de retribuição constantes do anexo II e as retribuições mínimas previstas no anexo III.

3 — No Grupo B são definidas áreas funcionais em função das exigências que decorrem do género de trabalho prestado pelos trabalhadores ou do tipo de serviço em que se integram.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Obrigatoriedade de colocação noutras funções**

Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, o trabalhador deverá ser, na medida do possível, enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

### **CAPÍTULO III**

#### **Carreiras profissionais**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Carreira profissional, promoções e progressões**

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve o aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce, e à mudança para categoria profissional superior, baseando-se, cumulativamente, na capacidade de adequação, nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e na avaliação do desempenho.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível ou complemento retributivo superior e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado na avaliação de desempenho.

4 — As promoções e progressões terão que ser fundamentadas pelas hierarquias e estão sujeitas a aprovação superior.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Aconselhamento e avaliação**

A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Mobilidade dos trabalhadores**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Mobilidade e equivalência de funções**

A mobilidade no âmbito da entidade empregadora é condicionada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, tendo sempre em atenção a categoria profissional respectiva.

### **CAPÍTULO V**

#### **Formação profissional**

##### **SECÇÃO I**

##### **Princípios gerais**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Formação**

1 — Cabe à entidade empregadora manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Prestação do trabalho**

##### **SECÇÃO I**

##### **Princípios gerais**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Competência da instituição**

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar ao SNQTB, para conhecimento.

##### **SECÇÃO II**

##### **Tempo de trabalho**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Regime geral de prestação de trabalho**

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Regime de prestação de trabalho a tempo parcial**

Sempre que a lei expressamente permita e ainda quando haja acordo nesse sentido, serão celebrados contratos de trabalho por escrito, deles devendo constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo e o período normal de trabalho.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1 — A duração do período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas por dia.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho e intervalo para descanso**

1 — O horário de trabalho diário é estabelecido pela entidade empregadora, entre as 8 e as 20 horas, de acordo com as limitações e critérios legais.

2 — O horário estabelecido não pode implicar a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivas, observando-se um intervalo diário de descanso de duração não inferior a trinta minutos e não superior a duas horas e trinta minutos.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a instituição esteja na eminência de sofrer prejuízos importantes.

5 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

6 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 4.

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

8 — Para efeitos do número anterior, consideram-se motivos atendíveis os seguintes:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

e) Gravidez;

f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se consideram atendíveis.

9 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no n.º 7 os seguintes trabalhadores:

a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

10 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para almoço e descanso.

11 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

12 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Limite máximo de horas de trabalho suplementar**

1 — Os limites máximos de prestação de trabalho suplementar são os previstos na lei.

2 — A instituição deverá possuir no local de trabalho um livro onde, com o visto do trabalhador, aposto no início e imediatamente após o seu termo, serão registadas as horas de trabalho suplementar efectuadas, podendo nele o trabalhador apor as anotações que entender, desde que relacionadas com a prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho flexíveis**

Nos termos legais e sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal e das condições gerais sobre a fixação do horário de trabalho, podem ser praticados horários flexíveis.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1 — A entidade empregadora poderá estabelecer um regime de isenção de horário de trabalho nas situações

e condições legalmente previstas, nomeadamente nas situações de exercício de cargos de direcção, confiança ou fiscalização.

2 — Sem prejuízo do disposto em sede de contrato individual de trabalho, o regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por determinação unilateral do empregador, comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

3 — No caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho, seja por decurso do respectivo prazo, seja por determinação unilateral da entidade empregadora, não poderá ser diminuída a retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### § 1.º

#### Descanso semanal, feriados e férias

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, os quais, salvo acordo expresso das partes, deverão ser sempre consecutivos.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório coincidirá sempre com o domingo, excepto nas situações em que a lei autorize diferente situação.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios, os seguintes dias do ano:

1 de Janeiro;  
Sexta-feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Duração das férias

O período anual de férias é de 25 dias úteis.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, caberá à instituição a elaboração do mapa de férias.

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas de forma interpolada, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 33.<sup>a</sup>

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias consideradas no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado no local de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por

motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Interrupção de férias**

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Acumulação de férias**

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, em cada ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a instituição.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Férias no ano de cessação do contrato**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda não as estiver go-

zando e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

§ 2.º

**Faltas**

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Definição de falta**

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;

c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções no SNQTB, ou em instituições de segurança social do sector bancário, bem como as dadas na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do Sindicato, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trata,

respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais do Sindicato ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa do Sindicato.

3 — Nos termos da alínea *c*) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a*) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

*b*) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

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

7 — Nos casos previstos na alínea *f*) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *j*) do mesmo número.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

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

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

*a*) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto

em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de oito dias a contar da recepção daquela convocatória;

*b*) Nos 15 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

4 — Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios da segurança social.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

*a*) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

*b*) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

§3.º

##### Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue

por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 5 da cláusula 64.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes resolver o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — O trabalhador retomarà o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

#### § 4.º

##### Licença sem retribuição

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexos IV e V, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 64.<sup>a</sup>

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Remunerações e contribuições

#### SECÇÃO I

#### Retribuição, complementos e abonos

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a segurança social, com excepção do subsídio de almoço.

3 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, função, nível de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:  $(rm \times 12) : (52 \times n)$ , sendo  $rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal em horas.

2 — A retribuição diária é igual a  $\frac{1}{30}$  da retribuição mensal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado  $\frac{1}{25}$  da retribuição mensal, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a fórmula estabelecida na cláusula 54.<sup>a</sup>, sendo fixada a partir do nível retributivo definida no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de actividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social

A retribuição mensal dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social será corrigida de modo que estes não recebam retribuição líquida mensal inferior à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar diurno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 50 %, ou seja 150 %;

b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 75 %, ou seja 175 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 87,5 %, ou seja 187,5 %;

b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 118,75 %, ou seja, 218,75 %.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:  $2 \times R_{hn} \times T$ , sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:  $2,5 \times R_{hn} \times T$ , sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado para além das sete horas.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 61.<sup>a</sup> e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remuneração de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração adicional que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a €6,05, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado de despesas que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Prémio anual

A entidade empregadora pode, anualmente, atribuir um prémio aos trabalhadores que demonstrarem um bom serviço tal como consubstanciado na avaliação de desempenho a que se refere a cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Quando utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 do preço da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;
- c) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento, de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, dentro de critérios e limites de razoabilidade.

4 — Para além do previsto no anterior n.º 3, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

5 — A pedido do trabalhador, poderão ser adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

6 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores.

## SECÇÃO II

### Contribuições

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A instituição signatária descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas ao SNQTB e remetê-los-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês seguinte imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à instituição, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, que não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao SNQTB, com

a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e ou funções.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que forem verificadas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 — A assistência médica e medicamentosa é obrigatoriamente assegurada pelo serviço de assistência médico-social do SNQTB («SAMS/Quadros»), para os sócios deste Sindicato, nos termos dos números seguintes.

2 — O SAMS/Quadros é uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 3 da presente cláusula, gerido pelo SNQTB, e proporciona aos seus beneficiários protecção e assistência na doença, na maternidade e noutras situações afins de carácter social mediante participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares, intervenções cirúrgicas, de acordo com a sua regulamentação interna.

3 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS/Quadros:

a) A cargo da instituição signatária:  $6,25\% \times S$ , se  $S \leq \text{€} 3\,000$  e  $2,6\% \times S + \text{€}50$ , se  $\text{€}3\,000 < S \leq \text{€}12\,000$ ;

b) A cargo dos trabalhadores no activo ou pensionistas:  $1,10\% \times S$ , sendo  $S \leq$  ao valor do nível 20 do anexo III.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

a)  $S$ , o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 52.<sup>a</sup>, o valor da mensalidade da doença ou invalidez estabelecida na cláusula 81.<sup>a</sup> e o valor da pensão de sobrevivência estabelecida na cláusula 84.<sup>a</sup>, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.º mês;

b) Os valores de  $\text{€}2\,000$  e do nível 20 do anexo III como valores de referência máximos, sempre que a retribuição ou pensão mensal seja de valor superior;

c) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS/Quadros até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas respeitam.

## CAPÍTULO VIII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>****Processo disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos ao SNQTB.

3 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

5 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não poderá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 2, ao SNQTB, que pode, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a instituição dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 2, ao SNQTB.

10 — A comunicação da nota de culpa interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

11 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>****Notificação da nota de culpa**

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido por correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa da nota de culpa por correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver de serviço, de contrário, será endereçada para a sua residência.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorrer em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>****Suspensão preventiva**

Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>****Instrução**

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>****Sanções aplicáveis**

1 — A instrução pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda da retribuição;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho, com perda da retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>****Execução da sanção**

A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho

por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao SNQTB nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

*a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

*c)* Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;

*d)* Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

*e)* Participar ao seu Sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidos de vigilância ou fiscalização do cumprimento deste acordo por parte da instituição;

*f)* Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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 seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *f)* do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea *c)* do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exerçam as funções previstas na alínea *c)* do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

*a)* Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

*b)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com a invocação de motivos diversos;

*c)* Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarado nulo se:

*a)* Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>;

*b)* Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 3 e 4 da mesma cláusula;

*c)* A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 7 a 9 da cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

*a)* Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

*i)* Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a 3 meses;

*ii)* Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea *i)*, mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço para além de 5;

*iii)* Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea *i)* mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

*iv)* Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea *iii)*, será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

*b)* Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea *a)*;

*c)* Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea *a)* do número anterior terão um acréscimo de 50% relativamente aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea *a)* do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos

previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Suspensão e impugnação judicial do despedimento

1 — Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legalmente estabelecido, requerer judicialmente a suspensão do despedimento, bem como a declaração judicial da sua ilicitude.

2 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 7 a 9 da cláusula 68.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

### TÍTULO III

#### Direitos e deveres sociais

##### CAPÍTULO I

##### Segurança social

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Protecção social

1 — Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se refere a protecção social, dos direitos previstos neste capítulo, os quais são contemplados em planos de pensões garantidos pelo fundo de pensões instituído pela entidade empregadora e aprovada pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização do plano de pensões da instituição signatária instituidora e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pela instituição signatária do presente acordo, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 82.<sup>a</sup>

5 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com a instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor actual das responsabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do

contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1 — A instituição será, para todos os efeitos, solidariamente responsável com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

2 — A instituição deverá obrigatoriamente enviar ao SNQTB cópia do contrato do respectivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

3 — A instituição deverá ainda fornecer anualmente ao SNQTB relatório de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades da instituição signatária do presente acordo.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Doença ou invalidez

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro:

a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, têm direito, num período intercalar, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV, aos valores decorrentes da aplicação do anexo V, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e, posteriormente, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V;

b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, têm direito às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

a) Relativamente ao anexo IV, qualquer fracção do primeiro ano de serviço como correspondendo a um ano completo de serviço;

b) Relativamente ao anexo V, cada uma das percentagens nele previstas como relativas à retribuição mensal efectiva auferidas pelo trabalhador.

3 — Para além das mensalidades referidas nos números anteriores, no caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro têm direito:

a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;

b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Abril, sendo aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 61.<sup>a</sup>

4 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos dos números anteriores, será devida

na proporção do tempo de serviço prestado à instituição signatária e calculada com base na retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador ou pensionista.

5 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

6 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço. A continuação ao serviço dependerá da aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

7 — O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido e mediante acordo com a instituição, ser colocado na situação de pré-reforma.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo III, quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível antes ou depois de cada actualização.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

10 — As mensalidades apuradas nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 e do n.º 4 desta cláusula não podem, em caso algum, ser de montante inferior ao que resultaria da aplicação do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para trabalhadores que exerçam funções análogas ou equivalentes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Tempo prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup> será contado, para efeitos de aplicação dos anexos IV e V, o tempo de serviço prestado na função pública, sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço prestado na instituição signatária, em condições de reciprocidade.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação de invalidez

1 — Existindo desacordo entre o trabalhador e a instituição quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de invalidez, recorrer-se-á a uma junta médica, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2 — A iniciativa da convocação da junta médica de verificação de invalidez cabe ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 — Havendo parecer no sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 45.<sup>a</sup>, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

a) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da recepção daquele;

b) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

c) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

4 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

5 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador, a instituição concederá:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VI, para cada um dos níveis, à retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador à data da morte ou aos valores da pensão de invalidez ou de velhice, consoante a morte ocorra, respectivamente, estando o trabalhador no activo ou na reforma;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VI não podem ser, em caso algum, inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e sem limite de idade e os que sofrerem incapacidade permanente para o trabalho.

5 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivivo;

d) 100 % para o cônjuge, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês.

6 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

7 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

8 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

9 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo das situações mais favoráveis entretanto constituídas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho**

1 — O trabalhador da instituição signatária do presente acordo não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pela instituição signatária, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime nacional mais favorável que lhe seja aplicável.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pela instituição, correspondente ao tempo de serviço prestado no sector bancário, será calculada com base na retribuição correspondente ao nível a que o trabalhador se encontrar colocado à data da saída do sector, actualizada segundo as regras do presente acordo, se outra não for mais favorável.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto na cláusula 82.<sup>a</sup>

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutra regime nacional de segurança social, a

retribuição de referência para aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data em que deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social deste acordo actualizada segundo as regras do mesmo regime.

6 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades em condições de reciprocidade, prevista no n.º 5 da cláusula 79.<sup>a</sup>, o encargo pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados à instituição signatária caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

7 — O regime previsto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, às pensões de sobrevivência.

## CAPÍTULO II

### **Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais**

#### SECÇÃO I

##### Acidentes pessoais

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Seguro de acidentes pessoais**

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, no montante de €150 000.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais previsto nesta cláusula não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### SECÇÃO II

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de segurança social contemplados neste acordo.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade temporária**

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 1 e 2 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente**

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste Acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a instituição deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por morte**

Será garantida uma indemnização igual a €150 000 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

### CAPÍTULO III

#### **Maternidade e paternidade**

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de maternidade e paternidade**

1 — A mulher tem direito às licenças, dispensas e demais direitos inerente à protecção da maternidade, nos termos previstos na lei, nomeadamente a uma licença por maternidade.

2 — Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias após o parto, competindo ao médico

graduar o período de interrupção de trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora.

3 — Se esgotados os períodos nos números anteriores a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

4 — As ausências dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, na antiguidade e na retribuição.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Tarefas clinicamente desaconselháveis**

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

### TÍTULO IV

#### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Vigência, eficácia e forma de revisão**

1 — O presente acordo de empresa bem como as alterações que vierem a ser acordadas entram em vigor no dia imediato à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que os publicarem.

2 — O anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária deste acordo, com excepção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com excepção do anexo III e das cláusulas com expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4 — Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de Outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão serem iniciadas no mês de Novembro.

5 — O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de dois meses contados a partir da data da denúncia.

6 — Os futuros processos de revisão do presente acordo deverão necessariamente contemplar e integrar as matérias que não foram reguladas em virtude da reduzida dimensão estrutural e actual implantação em Portugal da instituição signatária.

7 — Nos termos e para os efeitos do número anterior consideram-se, sem prejuízo de outras a indicar pelos outorgantes, como matérias a regular:

- a) Encerramento temporário do estabelecimento;
- b) Encerramento definitivo do estabelecimento;
- c) Transmissão de estabelecimento;
- d) Mobilidade pessoal;
- e) Critérios de progressão na carreira profissional;
- f) Direitos sindicais.

Cláusula 94.<sup>a</sup>**Manutenção de direitos adquiridos**

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar o prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — A manutenção dos direitos especificamente derivados das disposições inovatórias do presente acordo depende, nos termos e com os limites da lei, da subsistência da relação individual de trabalho tal como compreendida na cláusula 1.<sup>a</sup>, cessando automaticamente para cada trabalhador com a respectiva desfiliação sindical ou com a filiação em sindicato diferente.

**ANEXO I****Categorias profissionais**

(a que se refere a cláusula 13.<sup>a</sup>)

*Director-geral, director-geral-adjunto, director, director-adjunto e subdirector.* — São classificados no grupo A — categorias de direcção. Os trabalhadores nelas integrados, de forma autónoma, tomam as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição, e su-

perintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

*Assistente de direcção.* — São classificados no grupo B — categorias especializadas. Os trabalhadores nelas integrados realizam trabalhos de carácter administrativo e operativo, sob orientação da direcção.

*Técnico de grau I.* — É o que desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a direcção, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de grupos de trabalho.

*Técnico de grau II.* — É o que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção.

*Técnico de grau III.* — É o que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção, embora sob a orientação de superior hierárquico.

*Técnico de grau IV.* — É o que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos ou trabalhos sob a orientação e controlo superior.

*Secretária.* — É a que executa trabalhos de escritório em apoio das categorias de direcção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

**ANEXO II****Níveis mínimos de retribuição**

(a que se refere a cláusula 13.<sup>a</sup>)

Grupos	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Director-geral . . . . .	20
A	Director-geral-adjunto . . . . .	19
A	Director . . . . .	18
A	Director-adjunto . . . . .	16
A	Subdirector . . . . .	14
B	Técnico de grau I . . . . .	15
B	Assistente de direcção . . . . .	13
B	Técnico de grau II . . . . .	12
B	Técnico de grau III . . . . .	10
B	Técnico de grau IV . . . . .	8
B	Secretária . . . . .	8

**ANEXO III****Retribuições mínimas**

(a que se refere a cláusula 13.<sup>a</sup>)

Níveis	Retribuições mensais (em euros)
20	7 925,00
19	6 870,00
18	5 815,00
17	4 230,00
16	3 805,00
15	3 280,00
14	2 855,00
13	2 430,00
12	2 010,00

Níveis	Retribuições mensais (em euros)
11	1 585,00
10	1 375,00
9	1 270,00
8	1 165,00

**ANEXO IV****Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Período intercalar**

(a que se refere a cláusula 81.ª)

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Porcentagem sobre a pensão correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo v
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
10	20	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

**ANEXO V****Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível**

(a que se refere a cláusula 81.ª)

**(Porcentagem)**

Anos	Nível (*)										
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27
2	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27
3	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27
4	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27
5	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27
6	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27
7	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27
8	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27
9	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27

(Porcentagem)

Anos	Nível (*)										
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
10	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27
11	21,35	21,34	21,33	17,53	16,88	16,36	16,66	12,31	12,13	12,04	12,32
12	24,02	24,01	23,99	19,72	18,99	18,40	18,75	13,84	13,65	13,55	13,86
13	26,69	26,67	26,66	21,91	21,10	20,45	20,83	15,38	15,17	15,06	15,40
14	29,36	29,34	29,33	24,10	23,21	22,49	22,91	16,92	16,68	16,56	16,94
15	32,02	32,01	31,99	26,29	25,32	24,53	24,99	18,46	18,20	18,07	18,48
16	34,69	34,68	34,66	28,48	27,43	26,58	27,08	20,00	19,72	19,57	20,02
17	38,25	38,23	38,21	31,40	30,24	29,30	29,85	22,05	21,74	21,58	22,07
18	40,92	40,90	40,88	33,60	32,35	31,35	31,94	23,59	23,26	23,08	23,61
19	43,59	43,57	43,54	35,79	34,46	33,39	34,02	25,12	24,77	24,59	25,15
20	46,26	46,23	46,21	37,98	36,57	35,44	36,10	26,66	26,29	26,10	26,65
21	48,93	48,90	48,88	40,17	38,68	37,48	38,18	28,20	27,81	27,60	28,23
22	51,59	51,57	51,54	42,36	40,79	39,53	40,27	29,74	29,32	29,11	29,77
23	55,15	55,13	55,10	45,28	43,60	42,25	43,04	31,79	31,34	31,11	31,82
24	57,82	57,79	57,76	47,47	45,71	44,30	45,13	33,33	32,86	32,62	33,37
25	60,49	60,46	60,43	49,66	47,82	46,34	47,21	34,87	34,38	34,12	34,90
26	63,16	63,13	63,09	51,85	49,93	48,39	49,29	36,40	35,89	35,63	36,44
27	65,83	65,79	65,76	54,04	52,04	50,43	51,38	37,94	37,41	37,14	37,98
28	68,50	68,46	68,43	56,24	54,15	52,48	53,46	39,48	38,93	38,64	39,52
29	72,05	72,02	71,98	59,16	56,97	55,20	56,24	41,53	40,95	40,65	41,58
30	74,72	74,69	74,65	61,35	59,08	57,25	58,32	43,07	42,47	42,15	43,12
31	77,39	77,35	77,31	63,54	61,19	59,29	60,40	44,61	43,98	43,66	44,66
32	80,06	80,02	79,98	65,73	63,30	61,34	62,48	46,15	45,50	45,17	46,20
33	82,73	82,69	82,64	67,92	65,41	63,38	64,57	47,68	47,02	46,67	47,74
34	85,40	85,36	85,31	70,11	67,52	65,42	66,65	49,22	48,53	48,18	49,28
35	88,96	88,91	88,87	73,03	70,33	68,15	69,43	51,27	50,55	50,18	51,33

(\*) Para efeitos desta cláusula, o nível corresponde à remuneração mensal efectiva.

## ANEXO VI

## Pensões de sobrevivência

(a que se refere a cláusula 84.ª)

Nível	Morte de um trabalhador no activo (a) (porcentagem)	Morte de um trabalhador reformado (b) (porcentagem)
8	50,00	60,00
9	50,00	60,00
10	50,00	60,00
11	41,59	60,00
12	40,46	60,00
13	39,60	60,00
14	40,61	60,00
15	30,05	60,00
16	29,65	60,00
17	29,22	60,00
18	29,82	60,00
19	27,17	60,00
20	25,08	60,00

(a) Percentagem sobre a remuneração mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

(b) Percentagem sobre a pensão auferida.

Lisboa, 20 de Março de 2008.

Pela Banque Privée Espírito Santo, S. A., sucursal em Portugal:

*Bernardo de Sousa e Holstein Guedes*, gerente.

*José Pedro dos Anjos Castanheira*, gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Afonso Pires Diz*, mandatário.

*Horácio Andrade Pereira*, mandatário.

Depositado em 21 de Abril de 2008, a fl. 198 do livro n.º 10, com o n.º 67/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 556 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e eficácia**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, a seguir mencionados: n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, 31, de 22 de Agosto de 2004, 28, de 29 de Julho de 2005, 24, de 29 de Junho de 2006, e 22, de 15 de Junho de 2007.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — *(Sem alteração.)*

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de €42 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Subsídio de função**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Será atribuído um subsídio de €0,85 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Refeições**

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de €9,70.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Seguros**

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo €105 000, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base
Técnico superior. ....	I	A	2 558
		B	2 476
		C	2 391
		D	2 311
		E	2 229
		F	2 144
	II	A	2 047
		B	2 010
		C	1 971
		D	1 933
		E	1 890
		F	1 853
	III	G	1 816
		A	1 735
		B	1 648
		C	1 622
		D	1 595
		E	1 568
F	1 541		
G	1 513		
H	1 487		

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base
Técnico superior. . . . .	IV	A	1 433
		B	1 406
		C	1 374
		D	1 347
		E	1 321
		F	1 293
		G	1 267
		H	1 212
		I	1 158
Técnico. . . . .	I	A	1 502
		B	1 466
		C	1 428
		D	1 391
		E	1 347
		F	1 308
		G	1 272
		H	1 234
		I	1 197
	II	A	1 169
		B	1 148
		C	1 127
		D	1 099
		E	1 078
		F	1 056
	III	A	1 030
		B	1 008
		C	987
D		964	
E		944	
F		921	
G		901	
IV	A	873	
	B	852	
	C	824	
	D	804	
	E	782	
	F	760	
	G	740	
Administrativo . . . . .	I	A	970
		B	954
		C	939
		D	921
		E	906
	II	A	890
		B	873
		C	858
		D	842
		E	819
	III	A	804
		B	788
		C	771
		D	755
		E	740
Operador de venda . . . . .	IV	A	717
		B	697
		C	674
		D	653
		E	631

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base
Operador de venda . . . . .	I	A	804
		B	776
		C	750
		D	722
		E	697
	II	A	658
		B	643
		C	626
		D	610
		E	594
Operador de exploração . . . . .	I	A	804
		B	776
		C	750
		D	722
		E	697
	II	A	658
		B	643
		C	626
		D	610
		E	594
Operador técnico e de manutenção	I	A	804
		B	776
		C	750
		D	722
		E	697
	II	A	658
		B	643
		C	626
		D	610
		E	594
Operador de serviços de apoio. . . . .	I	A	804
		B	776
		C	750
		D	722
		E	697
	II	A	658
		B	643
		C	626
		D	610
		E	594

Lisboa, 14 de Abril de 2008.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

*Nelson Jorge dos Santos Godinho Parreira*, vogal do conselho de administração.

*João Carlos Gomes Pólvora Santos*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

*José Alves Oliveira*, mandatário.

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca no processo de revisão do AE da DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.

Lisboa, 14 de Abril de 2008. — *Assinaturas ilegíveis.*

Depositado em 28 de Abril de 2008, a fl. 199 do livro n.º 10, com o n.º 75/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 556 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e eficácia**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, a seguir mencionados: n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, 31, de 22 de Agosto de 2004, 28, de 29 de Julho de 2005, 24, de 29 de Junho de 2006, e 22, de 15 de Junho de 2007.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — (*Sem alteração.*)

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de €42 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — (*Sem alteração.*)

3 — (*Sem alteração.*)

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Subsídio de função**

1 — (*Sem alteração.*)

2 — (*Sem alteração.*)

3 — (*Sem alteração.*)

4 — (*Sem alteração.*)

5 — Será atribuído um subsídio de €0,85 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Refeições**

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de €9,70.

2 — (*Sem alteração.*)

3 — (*Sem alteração.*)

4 — (*Sem alteração.*)

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Seguros**

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo €105 000, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base
Técnico superior .....	I	A	2 558
		B	2 476
		C	2 391
		D	2 311
		E	2 229
	II	F	2 144
		A	2 047
		B	2 010
		C	1 971
		D	1 933
		E	1 890
		F	1 853
	III	G	1 816
		A	1 735
		B	1 648
C		1 622	
D		1 595	
E		1 568	
F		1 541	
G		1 513	
IV	H	1 487	
	A	1 433	
	B	1 406	
	C	1 374	
	D	1 347	
E	1 321		

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base
		F	1 293
		G	1 267
		H	1 212
		I	1 158
		A	1 502
		B	1 466
		C	1 428
		D	1 391
		E	1 347
		F	1 308
		G	1 272
		H	1 234
		I	1 197
		A	1 169
		B	1 148
		C	1 127
		D	1 099
		E	1 078
		F	1 056
		A	1 030
		B	1 008
		C	987
		D	964
		E	944
		F	921
		G	901
		A	873
		B	852
		C	824
		D	804
		E	782
		F	760
		G	740
		A	970
		B	954
		C	939
		D	921
		E	906
		A	890
		B	873
		C	858
		D	842
		E	819
		A	804
		B	788
		C	771
		D	755
		E	740
		A	717
		B	697
		C	674
		D	653
		E	631
		A	804
		B	776
		C	750
		D	722
		E	697
		A	658
		B	643
		C	626
		D	610
		E	594
		A	804
		B	776

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base
	I	C	750
		D	722
		E	697
	II	A	658
		B	643
		C	626
		D	610
		E	594
	I	A	804
		B	776
		C	750
		D	722
		E	697
	II	A	658
		B	643
		C	626
		D	610
		E	594
	I	A	804
		B	776
		C	750
		D	722
		E	697
	II	A	658
		B	643
		C	626
		D	610
		E	594

Lisboa, 14 de Abril de 2008.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

*Nélson Jorge dos Santos Godinho Parreira*, vogal do conselho de administração.

*João Carlos Gomes Pólvora Santos*, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

*Manuel Joaquim Tavares Marques*, mandatário.

*Carlos Jorge Fernandes Quintino*, mandatário.

Depositado em 28 de Abril de 2008, a fl. 199 do livro n.º 10, com o n.º 76/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a empresa Tate & Lyle — Açúcares Portugal, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007, e texto consolidado.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Tate & Lyle — Açúcares Portugal, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

CAPÍTULO V

**Prestação de trabalho**

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Regime de trabalho**

1 — Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3 — É no entanto lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4 — A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — A fixação ou alterações do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à empresa, depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1 — A duração do período normal de trabalho é de quarenta horas por semana e de oito horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2 — A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de trinta e sete horas e trinta minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de trinta e sete horas e trinta minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup> (descanso semanal).

5 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1 — Sempre que numa instalação ao serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2 — Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho, em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, de sessenta minutos, assegurada que seja a continuidade da laboração.

3 — Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, venham recebendo o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data da entrada em vigor deste contrato, manterão essa regalia.

6 — Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até ao dia 1 de Março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7 — No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de Abril a 31 de Março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de um mês em relação ao início do ano económico.

8 — A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de 15 anos de trabalho em turno.

12 — Em caso de dúvida e para o efeito previsto no número anterior, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro com voto de desempate.

13 — Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e

30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no n.º 11 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Laboração contínua

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — No caso de suspensão da laboração contínua por período superior a um ou a três anos, o período previsto no número anterior será alargado para 90 ou 180 dias, respectivamente.

3 — O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração ou de quatro equipas e uma de reforço.

4 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no n.º 11 da cláusula 34.<sup>a</sup> («Trabalho por turnos»), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no n.º 6 desta cláusula.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando suplementar, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6 — A prestação de trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia normal de trabalho, sete horas e trinta minutos em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as cento e cinquenta horas anuais.

7 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos de família, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3 — O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5 — O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 36.<sup>a</sup>-A**Laboração contínua — Trabalho prestado em dia feriado**

1 — O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar — Descanso compensatório») quanto ao descanso compensatório e o disposto no n.º 1 da cláusula 69.<sup>a</sup> («Retribuição por trabalho suplementar») quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

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

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

## CAPÍTULO VII

**Transferências e deslocações**Cláusula 46.<sup>a</sup>**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de €64,30 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de €93,40 e €168,20 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — €38,40;

Pelo almoço ou jantar — €16,40.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Seguro**

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro em ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, du-

rante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a €56 625,80.

3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

## CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação do trabalho**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem.

3 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4 — Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Feriados**

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — O feriado municipal será gozado em 24 de Dezembro ou no dia útil imediatamente subsequente caso o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal.

5 — Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO IX

## Retribuição do trabalho

Cláusula 68.<sup>a</sup>

## Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos de segunda-feira a sábado — €168,10;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — €102,40;

c) Regime de laboração contínua — €329,90.

2 — Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup> («Consequências das faltas justificadas»), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5 — O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

## Retribuição por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

Cláusula 70.<sup>a</sup>Remuneração de trabalho em dias de descanso  
semanal ou feriados

(Eliminada.)

Cláusula 71.<sup>a</sup>

## Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho suplementar nocturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número

anterior, com a percentagem prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> («Retribuição por trabalho suplementar») para pagamento das horas suplementares.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

1 a 5 — (Mantêm a redacção em vigor.)

6 — O valor das 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (em euros)
01 .....	53,90
02 .....	53,90
03 .....	53,90
04 .....	44
05 .....	39,20
06 .....	34,80
07 .....	31,50
08 .....	31,50
09 .....	31,50
10 .....	31,50
11 .....	31,50
Seguintes .....	31,50

7 — A 3.<sup>a</sup> diuturnidade é de €30,90 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €35 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €35 para todos os trabalhadores.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

## Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €84,20, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — (Mantêm a redacção em vigor.)

Cláusula 76.<sup>a</sup>

## Retribuição horária

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

2 — O cálculo da retribuição normal/dia ( $RD$ ) é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

3 e 4 — (Números eliminados.)

Cláusula 100.<sup>a</sup>

## Serviços sociais

1 a 3 — (Mantém a redacção em vigor.)

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos é de €8,90.

5 — (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

## Subsídio escolar

1 e 2 — (Mantém a redacção em vigor.)

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar de 2008-2009 são os seguintes:

1.º ciclo — €24,90;

2.º ciclo — €62,50;

3.º ciclo — €122,50;

Secundário — €188,10;

Universitário — €558,10.

## ANEXO I

## Definição de funções

.....  
*Operador geral de embalagem.* — Conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltórios e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores.

*Operador geral de processo.* — É o executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adaptados à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

## ANEXO IV

## Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)
1	Profissional de engenharia de grau 6 ..... Profissional de economia de grau 6 .....	2 602
2	Profissional de engenharia de grau 5 ..... Profissional de economia de grau 5 .....	2 302

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)
3	Profissional de engenharia de grau 4 ..... Profissional de economia de grau 4 ..... Director de serviços (escritórios) .....	1 896
4	Profissional de engenharia de grau 3 ..... Profissional de economia de grau 3 ..... Chefe de serviços (escritórios) ..... Inspector administrativo (escritórios) ..... Analista de sistemas (escritórios) .....	1 592
5	Profissional de engenharia de grau 2 ..... Profissional de economia de grau 2 ..... Encarregado geral (açucareiros) ..... Construtor civil de grau 4 ..... Chefe de divisão (escritórios) ..... Encarregado geral da conservação e manutenção metalúrgicos) ..... Encarregado (fogueiro) ..... Técnico administrativo principal qualificado ...	1 378
6	Profissional de engenharia de grau 1-B ..... Profissional de economia de grau 1-B ..... Chefe de turno ou mestre (açucareiros) ..... Encarregado geral de armazéns (açucareiros) ... Chefe de secção (escritórios) ..... Programador (escritórios) ..... Contabilista (escritórios) ..... Tesoureiro (escritórios) ..... Encarregado (metalúrgicos) ..... Encarregado (electricistas) ..... Técnico de electrónica (electricistas) ..... Encarregado (fogueiros) ..... Encarregado geral (construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) ..... Desenhador projectista (técnico de desenho) ... Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) Despachantes privativos (despachantes) ..... Construtor civil de grau 3 ..... Experimentador de investigação (químicos) .... Chefe de laboratório de rotina (químicos) ..... Técnico administrativo principal ..... Secretário de administração principal .....	1 179
7	Profissional de engenharia de grau 1-A ..... Profissional de economia de grau 1-A ..... Contramestre e encarregado (açucareiros) ..... Secretário de administração (escritórios) ..... Subchefe de secção (escritórios) ..... Técnico administrativo (escritórios) ..... Subencarregado (metalúrgicos) ..... Subencarregado (electricistas) ..... Encarregado de 1.ª (construção civil) ..... Inspector de vendas (técnico de vendas) ..... Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) ..... Construtor civil de grau 2 ..... Técnico electricista ..... Técnico metalúrgico ..... Analista-chefe ..... Fogoeiro-chefe .....	1 055
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) ..... Oficial principal (açucareiros) ..... Técnico de sala de controlo (açucareiros) ..... Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) ..... Encarregado de 2.ª (construção civil) ..... Construtor civil de grau 1 ..... Chefe de armazém (metalúrgicos) ..... Enfermeiro (enfermeiros) ..... Fogoeiro-chefe (fogueiros) ..... Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) ..... Escriturário principal (escritórios) ..... Analista principal (químicos) .....	979

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)	Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)
	Secretário de direcção (escritórios) . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) . . . . . Operador de computador . . . . . Oficial principal pedreiro . . . . . Oficial principal carpinteiro . . . . . Oficial principal pintor . . . . . Fogueiro de 1.ª . . . . . Serralheiro mecânico principal . . . . .		10	Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos) 1 . . . . . Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Apontador (metalúrgicos) . . . . . Analista de 2.ª (químicos) . . . . . Motorista de ligeiros (rodoviários) . . . . . Cobrador de 1.ª (cobradores) . . . . . Pintor de 1.ª (construção civil) . . . . . Pedreiro de 1.ª (construção civil) . . . . . Estucador de 1.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª (construção civil) . . . . . Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho) . . . . . Operador de máquinas <i>Rovena</i> . . . . . Operador de compressoras <i>COz</i> , leite de cal e carvão activado . . . . . Operador de filtros de prensa . . . . .	875
9	Analista de 1.ª (químicos) . . . . . Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) . . . . . Cozedor (açucareiros) . . . . . Coordenador (açucareiros) . . . . . Escriturário de 1.ª (escritórios) . . . . . Caixa (escritórios) . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Fiel de armazém (metalúrgicos) . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Oficial (electricistas) . . . . . Fogueiro de 1.ª (fogueiros) . . . . . Operador de turboalternador (fogueiros) . . . . . Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Carpinteiro de tosco de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Motorista de pesados (rodoviários) . . . . . Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) . . . . . Vendedor especializado (técnico de vendas) . . . . . Prospector de vendas (técnico de vendas) . . . . . Promotor de vendas (técnico de vendas) . . . . . Impressor litográfico (gráficos) . . . . . Técnico de higiene e qualidade . . . . . Centrifugador principal . . . . . Operador de descoloração de xarope para resina principal . . . . .	931	11	Guarda (açucareiros) . . . . . Jardineiro (açucareiros) . . . . . Operador de 1.ª (açucareiros) . . . . . Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros) . . . . . Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferramenteiro (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Maçariqueiro de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Preparador e analista de 3.ª (químicos) . . . . . Pré-oficial do 2.º ano (electricistas) . . . . . Fogueiro de 3.ª (fogueiros) . . . . . Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho) . . . . . Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Porteiro (contínuos e porteiros) . . . . . Guarda (contínuos e porteiros) . . . . . Pedreiro de 2.ª (construção civil) . . . . . Guarda (contínuos e porteiros) . . . . . Pedreiro de 2.ª (construção civil) . . . . . Pintor de 2.ª (construção civil) . . . . . Estucador de 2.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de toscos de 2.ª (construção civil) . . . . . Ajudante de motorista (garagens e rodoviários) . . . . . Telefonista (telefonista e escritórios) . . . . .	823
	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) . . . . . Operador de tratamento de águas (açucareiros) . . . . . Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) . . . . . Fiel de balança (açucareiros) . . . . . Centrifugador (açucareiros) . . . . . Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros) . . . . . Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros) . . . . . Operador de bombagem (açucareiros) . . . . . Operador geral de embalagem . . . . . Operador geral de processo . . . . . Concentrador (açucareiros) . . . . . Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) . . . . . Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros) . . . . . Chefe de ensaio (açucareiros) . . . . . Operador de máquina <i>Hesser Drohmann</i> (açucareiros) . . . . . Fogueiro de 2.ª (fogueiros) . . . . . Auxiliar de enfermagem (enfermeiros) . . . . . Escriturário de 2.ª (escritórios) . . . . .		11-A	Operadores de 2.ª . . . . .	811
				Ajudante (metalúrgicos) . . . . . Praticante do 2.º ano (metalúrgicos) . . . . . Ajudante (construção civil) . . . . . Operador de 2.ª (açucareiros) . . . . .	

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)
12	Empregado de balcão (açucareiros) . . . . . Pré-oficial do 1.º ano (electricistas) . . . . . Estagiário do 2.º ano (escritórios) . . . . . Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho) . . . . . Chegador do 2.º ano (fogueiros) . . . . . Preparador estagiário do 2.º ano (químicos) . . . . .	780
13	Empregado de refeitório (hotelaria) . . . . . Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria) . . . . . Estagiário do 1.º ano (escritórios) . . . . . Praticante do 1.º ano (metalúrgicos) . . . . . Preparador estagiário do 1.º ano (químicos) . . . . . Ajudante do 2.º ano (electricistas) . . . . . Chegador do 1.º ano (fogueiros) . . . . . Aprendiz do 2.º ano (construção civil) . . . . .	723
14	Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritó- rios) . . . . . Aprendiz do 1.º ano (construção civil) . . . . . Aprendiz do 4.º ano (17 anos) (metalúrgicos) . . . . . Ajudante do 1.º ano (electricistas) . . . . .	642
15	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritó- rios) . . . . . Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e elec- tricistas) . . . . . Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) . . . . .	577
16	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritó- rios) . . . . . Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e elec- tricistas) . . . . . Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) . . . . .	486

*Nota.* — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 214 trabalhadores.

Lisboa, 8 de Abril de 2008.

Pela Tate & Lyle — Açúcares Portugal, S. A.:

*Manuel Tomás Bexiga Espinho*, administrador-delegado.

*Pedro João Sousa Conde*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Tate & Lyle — Açúcares Portugal, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período de vigência é de 18 meses, salvo no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos se nenhuma das partes formular proposta da sua revisão.

3 — A proposta de revisão deve ser apresentada por escrito à outra parte até dois meses antes do termo do período de vigência que estiver em curso e considerar-se-á aceite se não houver resposta por escrito no prazo de um mês a contar da data da sua recepção.

4 — Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês a contar da data da sua apresentação, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5 — O período de vigência no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária é de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos caso não sejam denunciadas depois de decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação.

##### Cláusula 3.ª

##### Produção de efeitos

A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 4.ª

##### Condições de admissão

1 — A admissão de profissionais pela entidade patronal depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional constantes dos anexos I e II, ouvidas as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — A entidade patronal tem a faculdade de abrir concurso para admissão dos seus trabalhadores.

3 — No preenchimento das vagas e uma vez reunidos os requisitos de competência para lugar vago, a entidade patronal atenderá, em caso de igualdade, à seguinte ordem de preferência:

- 1) Os filhos ou viúvos dos seus empregados falecidos, com prioridade para os que careçam de prestar assistência inadiável ao seu agregado familiar, em razão desse mesmo falecimento;
- 2) Os filhos dos seus empregados reformados pela ordem indicada no número anterior;
- 3) Os filhos dos seus empregados ao serviço pela ordem indicada no número anterior;
- 4) Os que constem do registo de desempregados dos sindicatos, com prioridade pela ordem de inscrição mais antiga no registo de desempregados.

4 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

5 — Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e o AE da Tate & Lyle — Açúcares Portugal, S. A.

6 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual constem: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

7 — À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador os regulamentos gerais internos em vigor na empresa, caso existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem

pré-aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, fixando-se então o período experimental de três meses.

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

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita por sua iniciativa um trabalhador que haja por esse motivo rescindido o contrato de trabalho anterior.

5 — Caso o trabalhador seja contratado a prazo, considera-se igualmente, para os devidos efeitos, o período experimental de 15 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

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

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

3 — A admissão para efeitos de substituição temporária não poderá exceder o prazo de 90 dias, findo o qual o trabalhador admitido que se mantenha ao serviço da entidade patronal passará aos seus quadros efectivos.

4 — Ocorrendo alguma vaga na mesma função e categoria durante o período de substituição temporária, o substituto tem preferência no seu preenchimento.

5 — O contrato celebrado com o substituto caduca por efeito de apresentação do substituído, quando a apresentação deste se verifique dentro do prazo fixado no n.º 3 desta cláusula, mediante um pré-aviso de 10 dias.

6 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à da categoria do substituído.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

É permitida celebração de contratos de trabalho a termo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares de técnicos altamente qualificados

Para provimento de lugares de técnicos altamente qualificados, a entidade patronal poderá convidar técnicos cujo currículo académico e profissional o justifique, desde que dentro da empresa não existam técnicos que assegurem nas mesmas condições o desempenho das funções em causa, ficando sujeitos à integração nas definições de funções correspondentes descritas neste contrato.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Definição funcional das categorias profissionais

As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no seu anexo I.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela entidade patronal de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — A atribuição de categorias constará de mapa a afixar pela entidade patronal até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, cópia do qual será remetida aos sindicatos.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações profissionais em oposição aos termos estipulados neste contrato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2 — Anualmente, a Alcântara elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo será do conhecimento dos trabalhadores.

3 — A empresa promoverá as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho tendo em vista a actualização e valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de informação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções

1 — Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>

2 — Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a entidade patronal abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3 — Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4 — O concurso interno previsto no n.º 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho os quadros de pessoal em dois exemplares, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores, anualmente, até 30 de Abril de cada ano.

2 — Os quadros de pessoal referidos no número anterior deverão ser assinados pela Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

3 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos quadros de pessoal referidos no n.º 1 desta cláusula.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;

b) Usar de respeito e de urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Prestar à comissão de trabalhadores e sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos e que se relacionem com o cumprimento deste contrato;

d) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;

e) Enviar aos sindicatos até ao dia 10 de cada mês o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, caso os trabalhadores o autorizem, de acordo com a legislação aplicável, acompanhados dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos e assinados pelos delegados sindicais;

- f) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- g) Passar certificados contendo informações de carácter profissional de acordo com a solicitação do trabalhador;
- h) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- i) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do normal funcionamento do sector;
- j) No caso de acidente ou doença profissional, garantir aos trabalhadores as condições pecuniárias existentes como se estivessem efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os órgãos de gestão e trabalhadores a qualquer nível de hierarquia;
- b) Comparecer pontualmente no local de trabalho;
- c) Executar com eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;
- d) Cumprir as ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e na produtividade do trabalho;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos que lhes forem confiados, dentro das limitações que decorram do exercício das funções profissionais, tendo em atenção o estado dos mesmos;
- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os trabalhadores que lhe sejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- h) Cumprir as disposições deste contrato e da lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

- g) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato;
- j) A prática do *lock-out*;
- l) Não coarctar em medida alguma o exercício por parte do profissional de funções sindicais, funções em instituições de segurança social ou de quaisquer outras relacionadas com as estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites deste contrato e da lei;
- m) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores sem retribuição certa mínima;
- o) Admitir ao seu serviço trabalhadores reformados.

2 — É garantido o direito à greve.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como aí será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Comissões de trabalhadores

- 1 — A actividade das comissões de trabalhadores é exercida nos termos da Constituição e da Lei n.º 46/79.
- 2 — As comissões de trabalhadores e seus membros gozam dos direitos e garantias expressas na Constituição e na Lei n.º 46/79.
- 3 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para a defesa dos seus interesses.
- 4 — As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores, por voto directo e secreto.
- 5 — O estatuto deve ser aprovado em plenário de trabalhadores.
- 6 — Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.
- 7 — Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.
- 8 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
  - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
  - b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
  - c) Intervir na reorganização das unidades produtivas;
  - d) Participar na elaboração da legislação de trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

## CAPÍTULO IV

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

3 — Os trabalhadores e o seu sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais.

4 — A entidade patronal deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 8 desta cláusula.

7 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

8 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais: dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a oito por mês, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito à retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de quatro horas.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Composição das comissões sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Legislação complementar

Em todo omissis serão observadas as demais disposições na lei sindical.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho

1 — Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3 — É no entanto lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4 — A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — A empresa deverá facilitar o emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, assim como o emprego dos deficientes em geral, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 — Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Formas de trabalho interditas

A entidade patronal não pode manter trabalhadores ao seu serviço quando remunerados por trabalho à peça ou por tarefa.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — A fixação ou alterações do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à empresa, depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho é de quarenta horas por semana e de oito horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2 — A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de trinta e sete horas e trinta minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de trinta e sete horas e trinta minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup> («Descanso semanal»).

5 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação ao serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2 — Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho, em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, de sessenta minutos, assegurada que seja a continuidade da laboração.

3 — Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, venham recebendo o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data da entrada em vigor deste contrato, manterão essa regalia.

6 — Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até ao dia 1 de Março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7 — No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de Abril a 31 de Março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de um mês em relação ao início do ano económico.

8 — A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de 15 anos de trabalho em turno.

12 — Em caso de dúvida e para o efeito previsto no número anterior, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro com voto de desempate.

13 — Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no n.º 11 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Laboração contínua

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — No caso de suspensão da laboração contínua por período superior a um ou a três anos, o período previsto no número anterior será alargado para 90 ou 180 dias, respectivamente.

3 — O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração ou de quatro equipas e uma de reforço.

4 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no n.º 11 da cláusula 34.<sup>a</sup> («Trabalho por turnos»), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no n.º 6 desta cláusula.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando suplementar, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6 — A prestação de trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia normal de trabalho, sete horas e trinta minutos em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as cento e cinquenta horas anuais.

7 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos de família, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3 — O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5 — O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>-A

##### **Laboração contínua — Trabalho prestado em dia feriado**

1 — O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar — Descanso compensatório») quanto ao descanso compensatório e o disposto no n.º 1 da cláusula 69.<sup>a</sup> («Retribuição por trabalho suplementar») quanto à respectiva retribuição.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído desde que a ela corresponda uma alteração de natureza da tarefa a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição que passou a receber nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído, mesmo que cessada a substituição.

3 — Se a substituição durar menos de 120 dias seguidos, o substituto que haja passado a receber retribuição superior nas condições do n.º 1 desta cláusula regressa à situação anterior à substituição.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Serviço de prevenção**

1 — As entidades patronais poderão constituir equipas de prevenção quando entendam que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se, após a data de entrada em vigor deste contrato, terão direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

### CAPÍTULO VI

#### **Regulamento interno**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Dentro dos limites estipulados neste contrato e na lei, compete à empresa estabelecer as regras internas de organização.

2 — A entidade patronal deverá dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho.

3 — A entidade patronal ouvirá as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais sobre as normas internas de organização antes de as submeter ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para aprovação.

4 — O regulamento interno visará reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5 — Os trabalhadores poderão propor sugestões à entidade patronal sobre os regulamentos internos.

6 — Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Matérias de regulamentação**

Constarão do regulamento interno da empresa, nomeadamente:

- a) Condições e formalidades de admissão;
- b) Exames médicos e psicotécnicos;
- c) Condições de concursos internos para preenchimento de vagas;
- d) Horários praticados;
- e) Condições de pagamento de refeições ou outros produtos, quando fornecidos pela empresa;
- f) Regime de faltas e sua justificação;
- g) Assistência médica e medicamentosa.

### CAPÍTULO VII

#### **Transferências e deslocações**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

Entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste

normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Transferências de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

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

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à entidade patronal.

5 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador poderá sempre optar pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações equivalentes aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6 — É vedado à entidade patronal, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Entende-se por «deslocação em serviço» a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Será pago como trabalho extraordinário o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da entidade patronal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Abonos para transportes

1 — A entidade patronal assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições, em alternativa:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2 — Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3 — Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a entidade patronal obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de €64,30

para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de €93,40 e €168,20 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — €38,40;

Pelo almoço ou jantar — €16,40.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Áreas de trabalho

1 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2 — No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a entidade patronal garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os 5 meses subsequentes à data da referida alteração.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Seguro

1 — A empresa deverá assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da entidade patronal.

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a €56 625,80.

3 — A entidade patronal e o trabalhador que se desloque no continente poderão concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem.

3 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4 — Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — O feriado municipal será gozado em 24 de Dezembro ou no dia útil imediatamente subsequente caso o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal.

5 — Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encenar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — O trabalhador admitido na empresa terá direito a gozar férias no ano da sua admissão pelo período correspondente a dois dias e meio por cada mês desde que a admissão tenha lugar antes de 30 de Outubro.

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

5 — Cabe sempre à entidade patronal a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, ouvidos os seus órgãos representativos.

6 — A entidade patronal marcará o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, na falta de acordo com o trabalhador e seus órgãos representativos.

7 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

8 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, cabendo aos trabalhadores comunicar por escrito esse facto à entidade patronal, logo que convocados.

10 — O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

11 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização

do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 51.<sup>a</sup> deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

2 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Doença ou acidente no período de férias**

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela entidade patronal.

4 — No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

6 — Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias se assim o desejar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado ou de serviço militar**

1 — No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previstos neste contrato, tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa no ano transacto.

2 — Ao trabalhador que após impedimento prolongado motivado por doença ou acidente retome o serviço aplica-se igualmente o disposto no número anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Pagamento das férias não gozadas**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4 — Não será contado, para efeitos do n.º 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado nas empresas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Participação de faltas**

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>

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

3 — As faltas referidas na alínea g) da cláusula 61.<sup>a</sup> deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para a comparência em dia e hora determinados;

b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;

c) Doença, parto ou acidente de trabalho;

d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de receber tratamento receitado por médico;

e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

f) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções em instituições de previdência ou autarquias locais;

g) Casamento, durante duas semanas de calendário;

h) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

i) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

l) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário;

m) Doação de sangue a título gratuito durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

n) Até dois dias consecutivos por nascimento de filho.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas e) e f) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo, pelos respectivos organismos, no prazo máximo de três dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas restantes alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna a falta injustificada.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2 — Determinam, no entanto, perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 61.<sup>a</sup>, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

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

a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo

que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, serviço militar obrigatório ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 180 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador, para os efeitos dela derivados.

3 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo IV.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao dia 25 de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um documento de onde constem o nome completo do trabalhador, a sua classificação profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas ao trabalho normal, as horas extraordinárias, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro ou por transferência bancária e, neste último caso, sempre com o acordo do trabalhador.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de três turnos rotativos de segunda-feira a sábado — €168,10;
- b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — €102,40;
- c) Regime de laboração contínua — €329,90.

2 — Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup> («Consequências das faltas justificadas»), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5 — O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Retribuição por trabalho suplementar**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho suplementar nocturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho suplementar») para pagamento das horas suplementares.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — Aos trabalhadores serão devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebem duas diuturnidades, o vencimento da 3.<sup>a</sup> reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 2.<sup>a</sup> diuturnidade.

3 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebem uma diuturnidade, o vencimento da 2.<sup>a</sup> reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 1.<sup>a</sup> diuturnidade.

4 — Para os trabalhadores que ainda não recebam qualquer diuturnidade ou para os que não estejam ao serviço da entidade patronal à data da entrada em vigor deste contrato, o vencimento da 1.<sup>a</sup> reporta-se à data do vencimento de três anos de antiguidade e o vencimento da 2.<sup>a</sup> à data de vencimento de seis anos de antiguidade.

5 — Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

6 — O valor das 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (em euros)
01 .....	53,90
02 .....	53,90
03 .....	53,90
04 .....	44
05 .....	39,20
06 .....	34,80
07 .....	31,50
08 .....	31,50
09 .....	31,50
10 .....	31,50
11 .....	31,50
Seguintes .....	31,50

7 — A 3.<sup>a</sup> diuturnidade é de €30,90 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €35 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €35 para todos os trabalhadores.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses completos até 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — O subsídio de Natal é concedido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.

4 — O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de baixa por doença, acidente ou doença profissional, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

5 — O subsídio de Natal é devido aos trabalhadores solteiros que, após a data de entrada em vigor deste contrato, venham a ingressar no serviço militar obrigatório, no valor proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil sobre a sua remuneração base.

6 — O subsídio de Natal é devido por inteiro aos trabalhadores casados que, após a data de entrada em vigor deste contrato, ingressem no serviço militar obrigatório.

7 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €84,20, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Prémio

1 — O trabalhador classificado a partir do grau 5, inclusive, até ao grau 16, inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato tem direito, a partir da data de entrada em vigor deste contrato, a um prémio anual de assiduidade correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *a*), *c*), com excepção de parto ou acidente, *i*), *j*), *m*) e *n*) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassarem os 30 dias anuais.

3 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *c*), no caso de parto ou acidente, *d*), *e*), *f*), *g*), *h*) e *j*) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea *b*) e as autorizações pela entidade patronal serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

6 — As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador

e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7 — O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8 — O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

2 — O cálculo da retribuição normal/dia (*RD*) é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

3 e 4 — (*Números eliminados.*)

## CAPÍTULO X

### Regime disciplinar

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados neste contrato.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres consignados neste contrato.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A entidade patronal só poderá aplicar sanções aos trabalhadores mediante processo disciplinar escrito e após a sua conclusão.

2 — O processo disciplinar, precedido ou não de averiguações preliminares, inicia-se com uma comunicação escrita ao trabalhador, acompanhada de uma nota de culpa contendo a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — A entidade patronal enviará aos órgãos representativos dos trabalhadores cópia da nota de culpa mencionada no número anterior.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, a qual deverá ter em conta o parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores e todas as circunstâncias relevantes do caso, concluindo por propor sanção adequada ou o arquivamento do processo.

7 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias a contar da comunicação referida no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Nulidades do processo

A falta de audiência do trabalhador que não lhe seja imputável e a inexistência de nota de culpa constituem nulidades insanáveis do processo disciplinar.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até ao limite máximo de 15 dias por ano;
- d) Despedimento com justa causa.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou outros que representem trabalhadores ou de delegados sindicais ou de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmos com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores nas condições expressas nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 22.<sup>a</sup> deste contrato.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar é igualmente considerada abusiva.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Consequências das sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro fixado neste contrato.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares de forma a poder verificar-se o cumprimento das cláusulas anteriores.

## CAPÍTULO XI

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Causas de cessaçã

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

3 — Para além das indemnizações a que tenha direito pela cessaçã do contrato de trabalho, o trabalhador receberá:

- a) A importância correspondente às férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio, caso não o haja recebido anteriormente;
- b) A importância correspondente às férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessaçã e o subsídio correspondente;
- c) A importância proporcional ao subsídio de Natal correspondente aos meses de trabalho do ano da cessaçã.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Cessaçã do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

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

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos já vencidos.

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

*a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

*b)* Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

*c)* Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

*d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

*e)* Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

*f)* Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

*g)* Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

*h)* Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

*i)* Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

*j)* Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

*l)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

*m)* Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

*n)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para rescisão por parte do trabalhador**

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

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

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

*c)* Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

*d)* Aplicação de sanção abusiva;

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

*f)* Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas *b)* a *f)* do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 90.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador**

O trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Denúncia unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a 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 será de um mês.

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Disposições complementares**

1 — Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta

matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

## CAPÍTULO XII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres — Princípios gerais

É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias estipulados neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

*a)* Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas e radioactivas, sujeição a altas e baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, casos em que deverão ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;

*b)* Faltar, no período da maternidade, durante 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes, no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;

*c)* Nos casos de aborto não provocado ou parto de nado-morto, a licença referida na alínea anterior será de 30 dias. Sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente depois da licença referida nesta alínea;

*d)* Interromper a licença referida na alínea *b)* em caso de internamento hospitalar da criança, a seguir ao parto e até à data em que cesse o internamento, podendo retomá-la a partir de então, até ao final do período;

*e)* Receber por inteiro a sua retribuição mensal durante o prazo da licença como se estivesse ao trabalho, revertendo para a empresa o subsídio que, nesse caso, receba da segurança social;

*f)* Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o 1.º ano após o parto, repartida pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

*g)* Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo;

*h)* Ser dispensada da comparência ao trabalho, quando o peça, até dois dias em cada mês, com perda de vencimento;

*i)* Não prestar trabalho antes das 8 e depois das 20 horas, nos casos em que não trabalhem em regime de turnos;

*j)* Não prestar trabalho antes das 7 e depois das 24 horas, nos casos em que trabalhem em regime de turnos, sem prejuízo dos horários praticados na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Para os efeitos previstos na presente cláusula e na cláusula 95.<sup>a</sup> deste contrato e nos casos em que a gravidez não seja notória, cumpre à trabalhadora dar conhecimento da existência da gravidez à entidade patronal, que poderá exigir prova adequada do facto.

3 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir as demais disposições da lei que regulam esta matéria.

4 — Aos trabalhadores em geral serão asseguradas para além das regalias expressas nos números anteriores aquelas que constam na Lei n.º 4/84 e no Decreto-Lei n.º 136/85.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento da mulher grávida

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e no prazo de um ano após o parto.

2 — A inobservância do disposto no número anterior pela entidade patronal implicará o pagamento a esta das retribuições que receberia se continuasse a trabalhar até ao termo do período considerado, sem prejuízo das indemnizações e sanções previstas neste contrato.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Trabalhadoras com responsabilidades familiares

1 — A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique.

2 — Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A capacidade dos menores para contratar na relação de trabalho é a definida na lei.

2 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

3 — Os menores de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

### Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou aperfeiçoamento profissional terão os direitos especiais seguintes:

a) Dispensa, até duas horas, para frequência das aulas e nos dias de prestação de provas, bem como de 10 dias, consecutivos ou não, para a preparação destas, em qualquer dos casos sem perda de retribuição;

b) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que esta vise a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas na alínea anterior, os trabalhadores deverão, trimestralmente, fazer prova da sua condição de estudantes e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador reprove por duas vezes consecutivas o mesmo ano, salvo se lhe faltarem no máximo quatro cadeiras para completar o respectivo curso, ou em virtude de faltas injustificadas.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO XIII

### Previdência complementar e outras regalias sociais

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Criação de seguro complementar da segurança social

1 — A entidade patronal, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da segurança social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2 — Os benefícios referidos no número anterior abrangerão as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da entidade patronal.

3 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Serviços sociais

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e aseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As refeições a fornecer pela entidade patronal serão constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e café. A bebida será constituída alternativamente por água mineral, sumo, cerveja ou vinho.

3 — As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a entidade patronal.

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos é de €8,90.

5 — Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho, a entidade patronal quando estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio escolar

1 — As entidades patronais contribuirão, por inteiro ou parcialmente, em regime de complemento dos subsídios a conceder para este efeito pelas entidades públicas ou isoladamente, no pagamento das despesas com os livros escolares cuja aquisição seja exigida pelos estabelecimentos de ensino aos filhos dos seus trabalhadores e aos seus trabalhadores-estudantes desde que sejam preenchidas as condições constantes dos números seguintes.

2 — A atribuição da aludida contribuição dependerá da prova anual do aproveitamento escolar do beneficiário.

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar de 2008-2009 são os seguintes:

1.º ciclo — €24,90;

2.º ciclo — €62,50;

3.º ciclo — €122,50;

Secundário — €188,10;

Universitário — €558,10.

## CAPÍTULO XIV

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, da higiene e da saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei, não contrariando o exposto na cláusula 105.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

5 — A entidade patronal fornecerá 1 l de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Fiscalização

1 — Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2 — A Comissão de Trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Riscos especiais

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2 — Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Prevenção e cuidados médicos

1 — As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

2 — Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas serão nomeadas comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste AE, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segu-

rança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene e segurança

1 — A comissão prevista na cláusula 105.<sup>a</sup> deste contrato deverá elaborar, no prazo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo a entidade patronal fornecer para o efeito, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

As empresas disporão de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa assegurará, directa ou por serviço externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Reclamações

Os trabalhadores têm o direito de apresentar ao médico de trabalho da empresa todas as reclamações e deficiências quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

Sempre que existam serviços médicos, a duração de trabalho prestado pelos médicos à entidade patronal será calculada nas seguintes bases:

a) Nas empresas industriais, uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção;

b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que corresponderem mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Atribuições

1 — As obrigações e atribuições dos serviços médicos são as constantes do regulamento dos serviços médicos do trabalho da empresa (Decreto-Lei n.º 47 512), devendo as empresas, sempre que possível, criar condições que permitam o seu aperfeiçoamento e melhoramento em benefício dos trabalhadores.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato vierem a ser introduzidas novas regulamentações que reforcem os direitos dos trabalhadores nesta matéria, elas serão imediatamente aplicáveis.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Exames médicos — Periodicidade

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores em regime de horário

normal e duas vezes para os trabalhadores em regime de turnos.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas numa ficha própria.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, a ficha médica é transferida para os serviços médico-sociais.

4 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos, prestando as informações necessárias sobre a sua condição e outros aspectos relevantes.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Elementos de trabalhos

A entidade patronal deve fornecer ao médico de trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica de produção e da composição de produtos empregados que o médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Penalizações

As infracções ao disposto na cláusula anterior serão punidas nos termos da legislação reguladora dos serviços médicos do trabalho.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

1 — Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Manter-se-ão as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado nos termos deste contrato.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ao trabalhador.

4 — Consideram-se revogados por efeitos da entrada em vigor deste contrato todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto matérias reguladas no presente contrato, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável ao trabalhador.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo 1, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 119.<sup>a</sup> do presente contrato.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5 — Da decisão proferida no n.º 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Comissão de reclassificações

1 — A comissão a que se refere o n.º 3 da cláusula 118.<sup>a</sup> deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2 — A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias ou, nos casos urgentes, de três dias.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

5 — Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e poderá fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente contrato, logo que publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Ganho salarial mínimo

No sentido de garantir a reposição e o aumento do poder de compra eventualmente perdido por força de aumentos

da inflação superiores ao previsto, as partes acordaram na inclusão de uma cláusula de salvaguarda com o seguinte teor:

1 — A empresa garante um ganho salarial mínimo de 0,25 % no ano de 2004 em relação à inflação média que venha a verificar-se.

2 — Se no final do ano de 2004 o índice de inflação média for superior a 2,8 %, a empresa acrescerá aos vencimentos um valor equivalente ao diferencial que se verificar. O acréscimo que ocorrer será integrado nos vencimentos e funcionará como base de cálculo para a revisão salarial de 2005.

3 — As diferenças que decorram do que acima foi referido serão pagas aos trabalhadores tendo como limite temporal máximo o pagamento das retribuições do mês de Fevereiro de 2005.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Profissionais de economia

1 — Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1 — Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis sócio-económicos a nível sectorial e global;

1.2 — Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3 — Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4 — Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

1.5 — Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6 — Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7 — Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8 — Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9 — Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10 — Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

2 — Consideram-se funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes:

Análise da conjuntura económica;

Análise económica sectorial;

Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;

Planeamento estratégico;

Planeamento operacional;

Controlo dos planos;

Organização e métodos de gestão;

Estudo de estruturas organizacional;

Concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa;

Organização e gestão administrativa;

Organização e gestão de contabilidade;  
Controlo de gestão e análise de custos;  
Auditoria;  
Estudo e promoção de mercados;  
Estudo de reconversão de actividades;  
Estudo de projectos e investimentos e desinvestimentos;  
Estudo dos mercados dos factores produtivos;  
Avaliação de empresas;  
Estabelecimento de políticas financeiras;  
Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;  
Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;  
Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;  
Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

4 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

5 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e, no caso dos graus 1 e 2, conta como tempo da permanência naqueles graus.

6 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um grau mencionado, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

7 — É suficiente que o profissional economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

7.1 — Graus 1 e 2 — descrição geral de funções:

- a) Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau 1;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;
- e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

7.2 — Grau 3 — descrição geral de funções:

- a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

7.3 — Grau 4 — descrição geral de funções:

- a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

7.4 — Grau 5 — descrição geral de funções:

- a) Pode supervisar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

7.5 — Grau 6 — descrição geral de funções:

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

#### Profissionais de engenharia

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto,

produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas licenciados em Engenharia, Farmácia e Ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

2 — Definição de funções:

2.1 — Graus 1-A e 1-B — descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Executa a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores não profissionais de engenharia.

2.2 — Grau 2 — descrição geral de funções:

a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

2.3 — Grau 3 — descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada,

necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

2.4 — Grau 4 — descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outros título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

2.5 — Grau 5 — descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade

coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

#### 2.6 — Grau 6 — descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores açucareiros

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

2 — *Mestre de fabricação ou chefe de turno*. — Tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desem-

penho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

3 — *Encarregado geral de armazéns*. — É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que recebe os elementos de fabrico entrado e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa.

4 — *Encarregado*. — Tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

5 — *Técnico de sala de controlo*. — Tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

6 — *Contramestre ou ajudante de chefe de turno*. — Coadjuva o mestre de fabricação ou chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

7 — *Capataz ou supervisor*. — Tem a seu cargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

8 — *Fiel de armazém de 1.ª* — Tem a seu cargo, em horário normal ou ao respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

9 — *Coordenador*. — Desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de *stocks* das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

10 — *Cozedor*. — É o executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

11 — *Apontador de registo de fabrico*. — Efectua cálculos e registos diversos referentes a entradas e consumos de matérias-primas e subsidiárias, bem como produções e rendimentos.

12 — *Fiel de armazém de 2.ª* — Tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

13 — *Fiel de balança*. — Procede à pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

14 — *Centrifugador*. — É o executante das operações de centrifugação dos magmas ou das massas cozidas, manobrando não só as centrifugas como o equipamento anexo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo, os cozedores e, conforme os casos, os operadores dos sectores de secagem e dissolução (fundição). É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

15 — *Operador de descoloração de xarope por carvão animal*. — É o executante das operações na secção de carvão animal, que incluem a descarga do carvão exausto dos filtros, a alimentação e descarga dos fornos de regeneração, o enchimento dos filtros, com carvão novo ou regenerado, a alimentação dos filtros com xarope e as operações de desaçucaração e lavagem do carvão dos filtros.

16 — *Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados*. — É o executante das operações rela-

cionadas com a filtração de xaropes ou de licores previamente depurados por carbonatação, sulfitação ou fosfatação e destinados à obtenção de açúcar granulado. Para esse efeito comanda os respectivos filtros e equipamento anexo. É igualmente responsável pela condução das operações de carbonatação, sulfitação e fosfatação, manobrando o respectivo equipamento. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico de sala de controlo. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

17 — *Concentrador*. — Conduz e vigia o funcionamento de um conjunto de evaporadores e respectivos tanques e bombas destinados a realizar a concentração dos xaropes. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

18 — *Operador de descoloração de xarope por resina*. — É o executante das operações relacionadas com a condução do processo de descoloração por resmas de permuta tónica que inclui a movimentação de xaropes a tratar, água tratada e salmoura e a condição das células de permuta nas suas diversas operações cíclicas. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com os filtrados e cozedor. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

19 — *Chefe de ensaie*. — É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaie de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaie, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

20 — *Operador de 1.ª* — Conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

21 — *Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura*. — Comanda o sector de lavandaria e ou limpeza e costura. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

22 — *Guarda*. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que estejam confiados e faz o controlo e registo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

23 — *Operador de 2.ª* — Conduz máquinas simples, exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções mais especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas.

24 — *Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura.* — Executa tarefas relativas a limpezas, costura e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

25 — *Jardineiro.* — Cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados; semeia relvados, renova-lhes zona danificada e apara-os mediante tesoura e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos armamentos e canteiros.

26 — *Operador de tratamento de águas.* — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: operações relacionadas com a condução do processo de tratamento de águas (descalcificação) por resinas de permuta iónica, sistema de bombagem e refrigeração de água de condensação necessária aos tachos de vácuo, compressores de ar comprimido e preparação de salmoura concentrada pela utilização cíclica na regeneração das resinas; actua em estreita colaboração com a central térmica e instalação de descoloração por resinas. É o responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

27 — *Empregado de balcão.* — Ocupa-se do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos, colabora na verificação dos produtos ou alimentos recebidos e entregues e vê se correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda. Procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria. Efectua os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa.

28 — *Operador de máquinas de embalagem «Hesser Drohmann».* — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: condução de máquinas do conjunto *Hesser Drohmann*, procedendo à alimentação da máquina com bobina de papel não impresso, tintas e colas nas locais apropriados, removendo no final dos períodos de laboração tintas e colas, limpando os respectivos tabuleiros. Procede à limpeza periódica da máquina conforme programação estabelecida superiormente e sempre que necessário em pontos determinados de acordo com a sua observação no decorrer do turno, bem como lubrifica pontos específicos de certos movimentos exteriores. Colabora com o mecânico afinador nas reparações do equipamento que conduz, executando as necessárias limpezas profundas e de peças atingidas pelo açúcar. No decorrer do seu turno assinala anomalias que detecta e informa o seu superior ou o me-

cânico ou o electricista. Colabora estritamente com a zona de paletização automática e, quando necessário, procede ao comando da alimentação mecanizada de açúcar ao silo da sua máquina. É responsável perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente pela impressão, colagem, aspecto geral da mesma e peso. Relativamente a este último ponto, procede a colheitas periódicas de amostras, cujo peso controla em balança apropriada, registando os desvios verificados e ajustando as balanças aos comandos exteriores, se necessário. Regista a produção obtida no seu turno na máquina e comunica ao seu superior as anomalias e as interrupções verificadas durante o mesmo. Procede à limpeza da zona circundante e movimenta os materiais necessários. Em caso de avaria do sistema de paletização automática, colabora activamente na arrumação final sobre paletas das embalagens colectivas (embalagens de 10 kg × 1 kg ou 15 kg × 1 kg). Todas estas funções são exercidas sob a orientação do seu superior hierárquico.

29 — *Oficial principal.* — É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

30 — *Operador de bombagem.* — Conduz e vigia tarefas de bombagem simultânea centralizada numa secção, nomeadamente bombagem alternada dos xaropes da centrifugação de granulado, afinação e recuperação; bombagem de águas doces e de lavagens de açúcar, regulação e bombagem de pé de cristalização, bombagem de xaropes e lamas provenientes da filtração. E, nalguns casos, também o responsável pela secção de secagem do açúcar e condensados e pode igualmente ser responsável pelo sistema de dissolução de rama afinada. Actua em estreita ligação com várias secções sob a orientação do respectivo chefe, na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

31 — *Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.* — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

32 — *Operador geral de embalagem.* — Conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envolvimentos e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação

do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico armador e outros operadores.

33 — *Operador geral de processo.* — É o executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

#### Trabalhadores cobradores

*Cobrador.* — É o profissional que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce funções análogas, relacionadas com escritório, nomeadamente de fiscalização e informações.

#### Trabalhadores construtores civis

1 — Grau 1 — descrição geral das funções:

1.1 — Realiza tarefas de carácter técnico simples e ou de rotina (concepção e elaboração de pequenos projectos);

1.2 — Estuda a aplicação de técnicas e seus processos;

1.3 — Participa em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador, sendo as decisões tomadas ao nível hierárquico a que a resolução dos problemas diga respeito;

1.4 — O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

1.5 — Não exerce funções de chefia.

2 — Grau 2 — descrição geral de funções:

2.1 — Dá assistência a técnicos mais qualificados em cálculos, análises, projectos, estimativas ou actividade técnica comercial;

2.2 — Participa em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante e podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

2.3 — Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso dos seus trabalhos, tais como: montagens, manutenção e obras;

2.4 — Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia sobre métodos e processos;

2.5 — Elabora estimativas sob a orientação e controlo de um profissional técnico mais qualificado.

3 — Grau 3 — descrição geral das funções:

3.1 — Elabora projectos, cadernos de encargos, medições, orçamentos em trabalhos de equipa ou individuais;

3.2 — Presta assistência técnica a técnicos mais qualificados na direcção ou fiscalização de obras;

3.3 — Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina.

4 — Grau 4 — descrição geral das funções:

4.1 — Os trabalhadores deverão ser entregues com a simples identificação do seu objectivo de prioridade;

4.2 — Responde pelos orçamentos, pormenores e prazos desses trabalhos;

4.3 — Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa na condução de obras;

4.4 — Elabora e planifica programas de trabalho, supervisionado os mesmos a curto e médio prazos;

4.5 — Chefia e coordena, exerce as actividades, estudos e desenvolvimento de um departamento;

4.6 — Toma decisões de responsabilidade a curto e médios prazos.

1 — *Encarregado geral.* — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

2 — *Encarregado.* — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

3 — *Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

4 — *Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5 — *Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6 — *Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

7 — *Carpinteiro de tosco ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

8 — *Ajudante.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9 — *Auxiliar menor.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

#### Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — *Contínuo.* — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los; estampilhar e entregar correspondências; executa diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. Eventualmente transporta, distribui e recolhe expediente, documentos e objectos de serviço de ou para entidades exteriores à empresa.

2 — *Porteiro.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência; atende chamadas telefónicas (de noite, domingos e feriados); controla a entrada e saída do pessoal; assegura, em geral, em colaboração com o guarda de serviço, a defesa e colaboração com o guarda de serviço, a defesa e vigilância das instalações, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

3 — *Guarda.* — Assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados e faz o controlo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o

itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

4 — *Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

#### Trabalhadores despachantes privativos

*Despachante privativo*. — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias ou outros bens importados e exportados, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

#### Trabalhadores electricistas

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

3 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

4 — *Oficial principal*. — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

5 — *Técnico de electrónica*. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

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

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

8 — *Ajudante*. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

9 — *Aprendiz*. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores enfermeiros

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — Responsabiliza-se pelo serviço; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

2 — *Enfermeiro*. — Administra a terapêutica e os trabalhos prescritos pelos médicos; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e os profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

3 — *Auxiliar de enfermagem*. — É o profissional que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional.

#### Trabalhadores de escritório

1 — *Director de serviços*. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

2 — *Chefe de departamento, de serviços ou de divisão*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

3 — *Inspector administrativo*. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

4 — *Analista de sistemas*. — Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas e pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

5 — *Contabilista*. — Dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade 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 obtenção dos 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 os empregados encarregados 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 respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

6 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

7 — *Programador*. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; preparar os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes

magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

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

9 — *Subchefe de secção/escriturário principal*. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

10 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos; faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografá-las. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

11 — *Secretário de administração ou de direcção*. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

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

13 — *Escriturário*:

1) Executa várias tarefas, que variam, consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e

transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

2) Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

14 — *Estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

15 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

16 — *Operador de computador*. — É o trabalhador que acciona e vigia um computador para o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento de diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade; pode ainda fazer recolha de dados. A promoção de operador de computador de 2.ª a operador de computador de 1.ª basear-se-á, entre outros factores, no especial mérito e competência do trabalhador.

17 — *Técnico administrativo principal*. — É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no

âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elabora a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

18 — *Técnico administrativo principal qualificado*. — É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

#### Trabalhadores fogueiros

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

2 — *Fogueiro-chefe*. — É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

3 — *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

4 — *Fogueiro de 1.ª (operador de turbo-alternador e seus auxiliares)*. — É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

5 — *Ajudante de fogueiro (chegador)*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido e do tratamento de águas para os geradores de vapor, procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce igualmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### Trabalhadores de garagens

*Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as merca-

dorias no veículo, podendo, ainda, fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### Trabalhadores gráficos

*Impressor de litografia.* — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa e abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado a utilizar.

#### Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório.* — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições. Pode concomitantemente exercer as funções de chefe de cozinha se habilitado profissionalmente ou com experiência demonstrada para o exercício do cargo.

2 — *Chefe de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha. Elaborou ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas. Pode concomitantemente exercer as funções de encarregado do refeitório.

3 — *Empregado de refeitório.* — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e

cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; emprata e distribui refeições; levanta os tabuleiros das mesas transportando-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar tarefas de limpeza e asseio dos diversos sectores.

#### Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, ordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado.* — É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade orientando directamente pêlos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

3 — *Oficial principal metalúrgico.* — É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência, dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

4 — *Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

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

6 — *Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

8 — *Soldador.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura e electro-arco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costuras e topo).

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

10 — *Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-

-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

11 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

12 — *Ferreiro ou forjador*. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

13 — *Pintor de veículos, máquinas ou móveis*. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos e seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

14 — *Lubrificador*. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

15 — *Lubrificador de veículos automóveis*. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudanças, de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial ou atesta os mesmos, vê os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo dos travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

16 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta peças metálicas de várias formas.

17 — *Ferramenteiro*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

18 — *Entregador de ferramentas, materiais ou produtos*. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo do controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

19 — *Ajudante*. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

20 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

21 — *Chefe de armazém*. — Tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais.

Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém, sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Co-

labora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

22 — *Encarregado geral da conservação e manutenção*. — É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

23 — *Apontador*. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo, acessoriamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

24 — *Técnico metalúrgico*. — É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

#### Trabalhadores químicos

1 — *Experimentador de investigação*. — É o trabalhador que, nas empresas em que haja os departamentos de investigação e sob direcção dos seus superiores hierárquicos, orienta e ou executa experimentações laboratoriais de investigação, dirigindo, se necessário, analistas e preparadores.

2 — *Chefe de laboratório de rotina*. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

3 — *Analista principal*. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem, conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

4 — *Analista*. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

5 — *Preparador*. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, a colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

#### Trabalhadores rodoviários

1 — *Motorista (pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a

seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleos e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

2 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### Trabalhadores técnicos de desenho

1 — *Desenhador projectista*. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

2 — *Desenhador*. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), os adapta para a necessária execução dos desenhos e os descreve até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

3 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, possuindo o curso elementar técnico ou outro equiparado, se prepara para o exercício da categoria de desenhador.

#### Trabalhadores técnicos de vendas

1 — *Chefe de secção de vendas*. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

2 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

3 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

4 — *Prospector de vendas*. — Verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

5 — *Vendedor especializado*. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### Trabalhadores telefonistas

*Telefonista*. — É o profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

### ANEXO II

#### Condições específicas

##### Profissionais de economia

Preenchimento de lugares e cargos:

1 — Aos trabalhadores licenciados em Economia, Gestão e Administração de Empresas e Finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato devidamente credenciados são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares por promoção, dar-se-á preferência aos profissionais tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

##### Profissionais de engenharia

1 — Categorias profissionais:

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

1.2 — Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e três anos no grau 2;

1.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

1.5 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

2.2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato devidamente credenciados são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d);

2.4 — O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;

2.5 — Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;
- b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

3 — Promoções e acessos:

3.1 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.2 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

3.3 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

#### Trabalhadores açucareiros

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

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se torna definitiva com a categoria de operador de 2.<sup>a</sup> e o

vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os profissionais operadores de 2.<sup>a</sup> que à data da entrada em vigor deste contrato trabalhem com máquinas simples passarão a operadores de 1.<sup>a</sup> 12 meses após a data da entrada em vigor deste acordo;

2.2 — Os profissionais de máquina de embalagem *Hesser Drohmann* que exerçam todas as tarefas constantes da definição de funções passarão ao nível do enquadramento imediatamente superior a seis meses após a data de entrada em vigor deste contrato;

2.3 — As entidades patronais observarão, no prazo de 12 meses a contar da data de entrada em vigor deste contrato, a seguinte relação percentual entre operadores de 1.<sup>a</sup> e operadores de 2.<sup>a</sup>:

Os operadores de 1.<sup>a</sup> deverão atingir a percentagem de 65 % em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>;

Os operadores de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a percentagem de 35 % em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>;

As percentagens indicadas só se aplicarão 12 meses após a entrada em vigor deste acordo;

Na passagem de operador de 2.<sup>a</sup> para operador de 1.<sup>a</sup>, por efeito da aplicação das percentagens indicadas, atender-se-á prevalentemente à antiguidade do trabalhador.

#### Trabalhadores cobradores

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

#### Trabalhadores construtores civis

1 — Condições especiais de admissão:

1.1 — Construtor civil é todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil ou outro legalmente equivalente pela legislação em vigor e que o sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato;

1.2 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional passada pelo sindicato.

2 — Regimes especiais de promoção e acesso:

2.1 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

2.2 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham;

2.3 — No provimento dos lugares por promoção, dar-se-á preferência aos profissionais tendo em atenção os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

3 — Deontologia profissional. — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras e elaboração de projectos e estimativas de custos e orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

1 — Admissão e carreira profissional:

1.1 — Condições específicas de admissão:

1.1.1 — Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade obrigatória e de idade não inferior a:

a) 18 anos para todas as categorias profissionais do sector da construção civil em que não haja aprendizagem, salvo para a categoria de auxiliar menor;

b) 14 anos para todas as outras categorias;

1.1.2 — As condições referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;

1.2 — Aprendizagem:

1.2.1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional;

1.2.2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1.2.4, os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

1.2.3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para um ano;

1.2.4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1.2.2 e 1.2.3, contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, desde que o facto conste expressamente no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de aprendizagem da indústria da construção civil, oficialmente reconhecidos;

1.2.5 — Ingressarão obrigatoriamente como aprendizes do 1.º ano todos os auxiliares menores que tenham completado dois anos de serviço, salvo se completarem entretanto 18 anos, caso em que passarão a aprendizes do 2.º ano ou ajudantes;

1.3 — Ajudantes:

1.3.1 — Após três anos de permanência na categoria, poderá o ajudante requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada;

1.3.2 — Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame à entidade patronal;

1.3.3 — Para efeito do estipulado no n.º 1.3.1, contar-se-á o tempo prestado em empresa do sector diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame;

1.4 — Profissões da construção civil com aprendizagem. — Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

a) Carpinteiro de limpos;

b) Carpinteiro de tosco ou cofragem;

c) Estucador;

d) Pedreiro;

e) Pintor;

1.5 — Oficiais:

1.5.1 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria;

1.5.2 — Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que devidamente comprovado.

2 — Dotações:

2.1 — A proporção entre o número de oficiais de 1.ª e o de oficiais de 2.ª não pode ser inferior a 50 % dos primeiros em relação aos segundos;

2.2 — O número de encarregados de 1.ª não pode ser inferior a 20 % dos encarregados de 2.ª;

2.3 — Em qualquer categoria profissional o número de aprendizes e auxiliares menores, considerados globalmente, não poderá ser superior ao dos oficiais.

#### Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — Condições de admissão:

1.1 — Habilitações. — Habilitações literárias mínimas legais.

1.2 — Idade mínima de admissão. — As idades mínimas de admissão são as seguintes:

Paquete — 15 anos;

Restantes categorias — 18 anos.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, porteiros e guardas terão prioridade no preenchimento de vagas nas categorias de profissionais de escritório desde que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.2 — Os paquetes ingressam na carreira de profissionais de escritório logo que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.3 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

#### Trabalhadores despachantes

Condições específicas de admissão. — É obrigatória, para o exercício de actividade de despachante, a posse de uma cédula emitida numa das sedes das alfândegas do continente e ilhas e cuja passagem está definida no livro v, título III, artigos 434.º, 435.º, 436.º e 437.º da Reforma Aduaneira, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 46 311, de 27 de Abril de 1965.

#### Trabalhadores electricistas

1 — Princípio geral:

1.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 14 anos;

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos de serviço naquela categoria ou,

sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1.2;

*d)* Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem 2 anos de serviço naquela categoria;

1.2:

*a)* Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;

*b)* Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

2 — Dotações:

2.1 — O número total de aprendizes e ajudantes não poderá ser superior a 50% do total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.2 — O número total de pré-oficiais não poderá ser superior a 30% do número total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.3 — Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá de ser qualificado no mínimo como oficial;

2.4 — Nas empresas que tiverem mais de cinco profissionais terá de existir um encarregado.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

3.2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

#### Trabalhadores enfermeiros

1 — Condições de admissão. — Só poderão exercer funções de enfermeiro os profissionais com carteira profissional.

2 — Dotações mínimas. — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro coordenador sempre que haja ao serviço três ou mais profissionais de enfermagem em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou regime misto.

#### Trabalhadores de escritório

1 — Condições de ingresso na profissão. — Só podem ingressar na profissão ao serviço de qualquer entidade patronal indivíduos de ambos os sexos com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

1.1 — Como programador, contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de Contabilidade e Administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade;

1.2 — É vedada às entidades patronais a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados;

1.3 — Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

2 — Estágio. — O estágio para operador mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas contabilísticas terá a duração máxima de quatro meses.

3 — Acesso e promoções:

3.1 — Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade.

3.2 — Os dactilógrafos serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos à função de dactilógrafos.

3.3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, o perfurador-verificador de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem 3 anos de serviço naquelas categorias.

4 — Dotações mínimas:

4.1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados no seu conjunto para efeitos de classificação;

4.2 — Na elaboração dos quadros de pessoal observar-se-ão as seguintes regras específicas:

*a)* Nas empresas com 20 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de serviços ou de categoria superior;

*b)* Nas empresas com 10 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de divisão ou de categoria superior;

*c)* O número de chefes de secção nunca será inferior a 10% do número total de profissionais de escritório;

*d)* O número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 25% do de escriturários;

*e)* O número total de escriturários principais não será inferior a 10% do total de escriturários.

5 — Quadros de densidades. — Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Escriturários	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundos .....	-	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiros .....	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

*Observação.* — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

**Trabalhadores fogueiros**

1 — Admissão. — Só poderão ingressar na profissão os indivíduos do sexo masculino maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2 — Aprendizagem. — A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do Regulamento referido no número anterior.

3 — Categorias profissionais:

3.1 — *Encarregado*. — Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, n.º 4, 34.º, n.º 4, e 35.º, n.º 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

3.2 — *Fogueiro-chefe*. — Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe.

3.3 — *Fogueiro*. — As categorias de fogueiro são as estabelecidas pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966. Fogueiro de 1.ª classe é o profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de qualquer categoria. Fogueiro de 2.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor das 2.ª e 3.ª categorias. Fogueiro de 3.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de categoria.

É o desempenho das funções correspondentes à categoria de fogueiro de 1.8 classe que confere aos profissionais com essa categoria o direito à remuneração correspondente nos termos deste contrato.

3.4 — *Chegador ou ajudante de fogueiro*. — O chegador ou ajudante de fogueiro terá acesso à categoria de fogueiro de 1.ª classe desde que o quadro das empresas tenha vagas e uma vez cumpridas as disposições legais em vigor.

**Trabalhadores de garagens**

Condições de admissão:

1 — É obrigatória, para o exercício de qualquer actividade gráfica, a posse do título profissional.

2 — Título profissional considera-se:

a) Cartão profissional para os trabalhadores dos serviços de apoio e no período de aprendizagem;

b) Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

3 — A emissão do título profissional é da única e exclusiva competência do sindicato da área a que pertence o trabalhador.

**Trabalhadores de hotelaria**

1 — Condições de admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos;

1.2 — Quando obrigatório para o exercício da profissão, a posse da carteira profissional é factor preferencial para a admissão;

1.3 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez na profissão com menos de 18 anos de idade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano;

1.4 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro, desde que ingressem pela primeira vez na profissão, independentemente da sua idade, têm de cumprir um período de aprendizagem de dois anos, seguido do período de estágio de um ano, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.ª

2 — Direito à alimentação (direito irrenunciável, praticado já há muitos anos):

2.1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito às refeições servidas ou confeccionadas no seu local de trabalho;

2.2 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

Quadro de densidades dos cozinheiros

Cozinheiros	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe .....	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª .....	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª .....	-	-	1	2	2	2	3	3	3	4
Cozinheiro de 3.ª .....	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

*Observação.* — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

**Trabalhadores metalúrgicos**

1 — Aprendizagem:

1.1 — Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 14 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem;

1.2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem;

1.3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho;

1.4 — As empresas darão conhecimento aos interessados em Outubro de cada ano dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis;

1.5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral;

1.6 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada;

1.7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

1.8 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior;

1.9 — O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional.

2 — Duração da aprendizagem:

2.1 — A duração da aprendizagem não poderá exceder quatro, três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 14, 15, 16 e 17 anos;

2.2 — Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

3 — Antiguidade dos aprendizes:

3.1 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte;

3.2 — Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizado, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4 — Promoção dos aprendizes. — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

5 — Tirocínio:

5.1 — Idade mínima de admissão é de 14 anos;

5.2 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem;

5.3 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

6 — Duração do tirocínio:

6.1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;  
b) Quatro, três, dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 ou mais anos;

6.2 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte;

6.3 — Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem realizado, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita;

6.4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

7 — Promoções automáticas:

7.1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.3 — Os prazos previstos nos números anteriores contam-se a partir de 1 de Junho de 1975;

7.4 — Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e do 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão;

7.5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, nos termos dos n.ºs 7.1, 7.2 e 7.4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho;

7.6 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

8 — Admissão de ajudantes. — A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos.

9 — Quadro de densidades. — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar as proporções mínimas do quadro seguinte:

Ajudantes	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro .....	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo .....	1	-	-	1	1	1	2	2	3	3
Terceiro .....	-	-	1	-	1	2	2	2	2	3
Praticante .....	-	1	1	2	2	2	2	2	2	2

*Observação.* — As proporções mínimas para o número de profissionais superior a 10 estabelecem-se projectando a proporção indicada no quadro de densidades para o número de profissionais existentes.

**Trabalhadores químicos****1 — Habilitações mínimas:**

1.1 — Experimentador de investigação e chefe de laboratório de rotina — curso de Química Laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.2 — Analista principal — curso de Química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.3 — Preparador — escolaridade obrigatória.

**2 — Carreira profissional:**

Estagiário — o trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de 3.<sup>a</sup>

**3 — Promoções automáticas:**

Dois anos na passagem de analista de 3.<sup>a</sup> a analista de 2.<sup>a</sup>;  
Três anos na passagem de analista de 2.<sup>a</sup> a analista de 1.<sup>a</sup>

**Trabalhadores rodoviários**

1 — Condições específicas de admissão. — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Terem idade não inferior a 21 anos;

b) Possuírem carta de condução profissional;

c) A idade mínima de admissão para ajudante de motorista é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

**2 — Livrete de trabalho:**

2.1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

2.3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos para proceder a quaisquer registos.

2.4 — A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de €1,25.

2.5 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 2.4.

2.6 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 2.4.

**Trabalhadores técnicos de desenho****Acesso e promoções:**

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes, devendo possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findos os quais serão promovidos à categoria de desenhador.

3 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico, possuam:

a) O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;

b) O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano.

**Trabalhadores telefonistas**

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

**ANEXO III****Enquadramento****Profissões e categorias**

01:

Profissionais de engenharia de grau 6;  
Profissional de economia de grau 6.

02:

Profissional de engenharia de grau 5;  
Profissional de economia de grau 5.

03:

Profissional de engenharia de grau 4;  
Profissional de economia de grau 4;  
Director de serviços (escritórios).

04:

Profissional de engenharia de grau 3;  
Profissional de economia de grau 3;  
Chefe de serviços (escritórios);  
Inspector administrativo (escritórios);  
Analista de sistemas (escritórios).

05:

Profissional de engenharia de grau 2;  
Profissional de economia de grau 2;  
Encarregado geral (açucareiros);  
Construtor civil de grau 4;  
Chefe de divisão (escritórios);  
Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos);  
Encarregado (fogueiro);  
Técnico administrativo principal qualificado.

06:

Profissional de engenharia de grau 1-B;  
Profissional de economia de grau 1-B;

Chefe de turno ou mestre (açucareiros);  
 Encarregado geral de armazéns (açucareiros);  
 Chefe de secção (escritórios);  
 Programador (escritórios);  
 Contabilista (escritórios);  
 Tesoureiro (escritórios);  
 Encarregado (metalúrgicos);  
 Encarregado (electricistas);  
 Técnico de electrónica (electricistas);  
 Encarregado (fogueiros);  
 Encarregado geral (construção civil);  
 Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);  
 Desenhador projectista (técnico de desenho);  
 Chefe de secção de vendas (técnico de vendas);  
 Despachantes privativos (despachantes);  
 Construtor civil de grau 3;  
 Experimentador de investigação (químicos);  
 Chefe de laboratório de rotina (químicos);  
 Técnico administrativo principal;  
 Secretário de administração principal (escritórios).

07:

Profissional de engenharia de grau 1-A;  
 Profissional de economia de grau 1-A;  
 Contramestre e encarregado (açucareiros);  
 Secretário de administração (escritórios);  
 Subchefe de secção (escritórios);  
 Técnico administrativo (escritórios);  
 Subencarregado (metalúrgicos);  
 Subencarregado (electricistas);  
 Encarregado de 1.ª (construção civil);  
 Inspector de vendas (técnico de vendas);  
 Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotalaria);  
 Construtor civil de grau 2;  
 Técnico electricista;  
 Técnico metalúrgico;  
 Analista-chefe;  
 Fogueiro-chefe.

08:

Capataz ou supervisor (açucareiros);  
 Oficial principal (açucareiros);  
 Técnico de sala de controlo (açucareiros);  
 Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);  
 Encarregado de 2.ª (construção civil);  
 Construtor civil de grau I;  
 Chefe de armazém (metalúrgicos);  
 Fogueiro-chefe (fogueiros);  
 Enfermeiro (enfermeiros);  
 Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);  
 Escriturário principal (escritórios);  
 Analista principal (químicos);  
 Secretário de direcção (escritórios);  
 Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);  
 Operador de computador;  
 Oficial principal pedreiro;  
 Oficial principal carpinteiro;  
 Oficial principal pintor;  
 Fogueiro de 1.ª;  
 Serralheiro mecânico principal.

09:

Analista de 1.ª (químicos);  
 Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros);  
 Cozedor (açucareiros);  
 Coordenador (açucareiros);  
 Escriturário de 1.ª (escritórios);  
 Caixa (escritórios);  
 Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos);  
 Fiel de armazém (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos);  
 Soldador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Pintor de 1.ª (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);  
 Canalizador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Oficial (electricistas);  
 Fogueiro de 1.ª (fogueiros);  
 Operador de turbo-alternador (fogueiros);  
 Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Motorista de pesados (rodoviários);  
 Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);  
 Vendedor especializado (técnico de vendas);  
 Prospector de vendas (técnico de vendas);  
 Promotor de vendas (técnico de vendas);  
 Impressor litográfico (gráficos);  
 Técnico de higiene e qualidade;  
 Centrifugador principal;  
 Operador de descoloração de xarope para resina principal.

10:

Apontador de registo de fabrico (açucareiros);  
 Operador de tratamento de águas (açucareiros);  
 Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros);  
 Fiel de balança (açucareiros);  
 Centrifugador (açucareiros);  
 Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros);  
 Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros);  
 Operador de bombagem (açucareiros);  
 Concentrador (açucareiros);  
 Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);  
 Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros);  
 Chefe de ensaque (açucareiros);  
 Operador de máquina *Hesser Drehmann* (açucareiros);  
 Fogueiro de 2.ª (fogueiros);  
 Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);  
 Escriturário de 2.ª (escritórios);  
 Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos);

Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Soldador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Pintor de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Canalizador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Lubrificador de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veículos automóveis de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Apontador (metalúrgicos);  
 Analista de 2.<sup>a</sup> (químicos);  
 Motorista de ligeiros (rodoviários);  
 Cobrador de 1.<sup>a</sup> (cobradores);  
 Pintor de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Pedreiro de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Estucador de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);  
 Operador de máquinas *Rovena*;  
 Operador de compressoras CO<sub>2</sub>, leite de cal e carvão activado;  
 Operador de filtros de prensa.

11:

Guarda (açucareiros);  
 Jardineiro (açucareiros);  
 Operador de 1.<sup>a</sup> (açucareiros);  
 Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros);  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veículos automóveis de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Lubrificador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Ferramenteiro (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Soldador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Pintor de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Canalizador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Preparador e analista de 3.<sup>a</sup> (químicos);  
 Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup> (fogueiros);  
 Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano (técnico de desenho);  
 Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Porteiro (contínuos e porteiros);  
 Guarda (contínuos e porteiros);  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Guarda (contínuos e porteiros);  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Pintor de 2.<sup>a</sup> (construção civil);

Estucador de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);  
 Telefonista (telefonista e escritórios).

11-A:

Operadores de 2.<sup>a</sup>

12:

Ajudante (metalúrgicos);  
 Praticante do 2.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos);  
 Ajudante (construção civil);  
 Operador de 2.<sup>a</sup> (açucareiros);  
 Empregado de balcão (açucareiros);  
 Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
 Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (escritórios);  
 Tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano (técnico de desenho);  
 Chegador do 2.<sup>o</sup> ano (fogueiros);  
 Preparador estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (químicos).

13:

Empregado de refeitório (hotelaria);  
 Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria);  
 Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (escritórios);  
 Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos);  
 Preparador estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (químicos);  
 Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
 Chegador do 1.<sup>o</sup> ano (fogueiros);  
 Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (construção civil).

14:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (construção civil);  
 Aprendiz do 4.<sup>o</sup> ano (17 anos) (metalúrgicos);  
 Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano (electricistas).

15:

Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas);  
 Auxiliar menor do 2.<sup>o</sup> ano (construção civil).

16:

Paquete de 15 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (15 anos) (metalúrgicos e electricistas);  
 Auxiliar menor do 1.<sup>o</sup> ano (construção civil).

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)
1	Profissional de engenharia de grau 6 . . . . . Profissional de economia de grau 6 . . . . .	2 602

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)	Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)
2	Profissional de engenharia de grau 5 ..... Profissional de economia de grau 5 .....	2 302	8	Enfermeiro (enfermeiros) ..... Fogoeiro-chefe (fogoeiros) ..... Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) ..... Escriturário principal (escritórios) ..... Analista principal (químicos) ..... Secretário de direcção (escritórios) ..... Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) ..... Operador de computador ..... Oficial principal pedreiro ..... Oficial principal carpinteiro ..... Oficial principal pintor ..... Fogoeiro de 1.ª ..... Serralheiro mecânico principal .....	979
3	Profissional de engenharia de grau 4 ..... Profissional de economia de grau 4 ..... Director de serviços (escritórios) .....	1 896			
4	Profissional de engenharia de grau 3 ..... Profissional de economia de grau 3 ..... Chefe de serviços (escritórios) ..... Inspector administrativo (escritórios) ..... Analista de sistemas (escritórios) .....	1 592	9	Analista de 1.ª (químicos) ..... Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) ..... Cozedor (açucareiros) ..... Coordenador (açucareiros) ..... Escriturário de 1.ª (escritórios) ..... Caixa (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos) ..... Fiel de armazém (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos) ..... Soldador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Pintor de 1.ª (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ..... Canalizador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Oficial (electricistas) ..... Fogoeiro de 1.ª (fogoeiros) ..... Operador de turboalternador (fogoeiros) ..... Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de tosco de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Motorista de pesados (rodoviários) ..... Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) ..... Vendedor especializado (técnico de vendas) ..... Prospector de vendas (técnico de vendas) ..... Promotor de vendas (técnico de vendas) ..... Impressor litográfico (gráficos) ..... Técnico de higiene e qualidade ..... Centrifugador principal ..... Operador de descoloração de xarope para resina principal .....	931
5	Profissional de engenharia de grau 2 ..... Profissional de economia de grau 2 ..... Encarregado geral (açucareiros) ..... Construtor civil de grau 4 ..... Chefe de divisão (escritórios) ..... Encarregado geral da conservação e manutenção metalúrgicos) ..... Encarregado (fogoeiro) ..... Técnico administrativo principal qualificado .....	1 378			
6	Profissional de engenharia de grau 1-B ..... Profissional de economia de grau 1-B ..... Chefe de turno ou mestre (açucareiros) ..... Encarregado geral de armazéns (açucareiros) ..... Chefe de secção (escritórios) ..... Programador (escritórios) ..... Contabilista (escritórios) ..... Tesoureiro (escritórios) ..... Encarregado (metalúrgicos) ..... Encarregado (electricistas) ..... Técnico de electrónica (electricistas) ..... Encarregado (fogoeiros) ..... Encarregado geral (construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) ..... Desenhador projectista (técnico de desenho) ..... Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) ..... Despachantes privativos (despachantes) ..... Construtor civil de grau 3 ..... Experimentador de investigação (químicos) ..... Chefe de laboratório de rotina (químicos) ..... Técnico administrativo principal ..... Secretário de administração principal .....	1 179	7	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) .. Operador de tratamento de águas (açucareiros) Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) ..... Fiel de balança (açucareiros) ..... Centrifugador (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros) ..... Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros) ..... Operador de bombagem (açucareiros) ..... Operador geral de embalagem ..... Operador geral de processo ..... Concentrador (açucareiros) ..... Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) .....	
7	Profissional de engenharia de grau 1-A ..... Profissional de economia de grau 1-A ..... Contramestre e encarregado (açucareiros) ..... Secretário de administração (escritórios) ..... Subchefe de secção (escritórios) ..... Técnico administrativo (escritórios) ..... Subencarregado (metalúrgicos) ..... Subencarregado (electricistas) ..... Encarregado de 1.ª (construção civil) ..... Inspector de vendas (técnico de vendas) ..... Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) ..... Construtor civil de grau 2 ..... Técnico electricista ..... Técnico metalúrgico ..... Analista-chefe ..... Fogoeiro-chefe .....	1 055			
	Capataz ou supervisor (açucareiros) ..... Oficial principal (açucareiros) ..... Técnico de sala de controlo (açucareiros) ..... Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) ..... Encarregado de 2.ª (construção civil) ..... Construtor civil de grau 1 ..... Chefe de armazém (metalúrgicos) .....				

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)	Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)			
10	Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros) . . . . .	875	11-A	Pintor de 2.ª (construção civil) . . . . .	811			
	Chefe de ensaque (açucareiros) . . . . .			Estucador de 2.ª (construção civil) . . . . .				
	Operador de máquina <i>Hesser Drehmann</i> (açucareiros) . . . . .			Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil) . . . . .				
	Fogoeiro de 2.ª (fogoeiros) . . . . .			Carpinteiro de toscos de 2.ª (construção civil) . . . . .				
	Auxiliar de enfermagem (enfermeiros) . . . . .			Ajudante de motorista (garagens e rodoviários) . . . . .				
	Escriturário de 2.ª (escritórios) . . . . .		Telefonista (telefonista e escritórios) . . . . .	12	Operadores de 2.ª . . . . .	780		
	Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .		Ajudante (metalúrgicos) . . . . .					
	Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .		Praticante do 2.º ano (metalúrgicos) . . . . .					
	Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos) 1 . . . . .		Ajudante (construção civil) . . . . .					
	Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos) . . . . .		Operador de 2.ª (açucareiros) . . . . .					
	Soldador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .		Empregado de balcão (açucareiros) . . . . .					
	Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .		Pré-oficial do 1.º ano (electricistas) . . . . .					
	Pintor de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .		Estagiário do 2.º ano (escritórios) . . . . .					
	Canalizador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .		Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho) . . . . .					
	Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .		Chegador do 2.º ano (fogoeiros) . . . . .					
	Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .		Preparador estagiário do 2.º ano (químicos) . . . . .		13		Empregado de refeitório (hotelaria) . . . . .	723
	Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .		Pessoal de limpeza e ou lavanderia e ou costura (açucareiros ou hotelaria) . . . . .					
	Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . .		Estagiário do 1.º ano (escritórios) . . . . .					
	Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos) . . . . .		Praticante do 1.º ano (metalúrgicos) . . . . .					
	Apontador (metalúrgicos) . . . . .		Preparador estagiário do 1.º ano (químicos) . . . . .					
	Analista de 2.ª (químicos) . . . . .		Ajudante do 2.º ano (electricistas) . . . . .					
	Motorista de ligeiros (rodoviários) . . . . .		Chegador do 1.º ano (fogoeiros) . . . . .	14	Aprendiz do 2.º ano (construção civil) . . . . .	642		
	Cobrador de 1.ª (cobradores) . . . . .		Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . .					
	Pintor de 1.ª (construção civil) . . . . .		Aprendiz do 1.º ano (construção civil) . . . . .					
	Pedreiro de 1.ª (construção civil) . . . . .		Aprendiz do 4.º ano (17 anos) (metalúrgicos) . . . . .					
	Estucador de 1.ª (construção civil) . . . . .		Ajudante do 1.º ano (electricistas) . . . . .	15	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . .	577		
	Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil) . . . . .		Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) . . . . .					
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª (construção civil) . . . . .		Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) . . . . .					
	Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho) . . . . .		16	486	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . .			
	Operador de máquinas <i>Rovena</i> . . . . .				Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) . . . . .			
	Operador de compressoras <i>COz</i> , leite de cal e carvão activado . . . . .				Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) . . . . .			
	Operador de filtros de prensa . . . . .							
	11				Guarda (açucareiros) . . . . .	823		
Jardineiro (açucareiros) . . . . .								
Operador de 1.ª (açucareiros) . . . . .								
Chefe de lavanderia e ou limpeza e costura (açucareiros) . . . . .								
Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos) . . . . .								
Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Lubrificador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Ferramenteiro (metalúrgicos) . . . . .								
Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Soldador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Pintor de 3.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Canalizador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Maçariqueiro de 2.ª (metalúrgicos) . . . . .								
Preparador e analista de 3.ª (químicos) . . . . .								
Pré-oficial do 2.º ano (electricistas) . . . . .								
Fogoeiro de 3.ª (fogoeiros) . . . . .								
Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho) . . . . .								
Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . .								
Porteiro (contínuos e porteiros) . . . . .								
Guarda (contínuos e porteiros) . . . . .								
Pedreiro de 2.ª (construção civil) . . . . .								
Guarda (contínuos e porteiros) . . . . .								
Pedreiro de 2.ª (construção civil) . . . . .								

*Nota.* — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

## ANEXO V

### Estrutura dos níveis de qualificação

#### 1 — Quadros superiores:

Profissional de engenharia;  
 Profissional de economia;  
 Director de serviços (escritórios);  
 Chefe de serviços (escritórios);  
 Inspector administrativo (escritórios);  
 Analista de sistemas (escritórios).

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Programador (escritórios);  
 Contabilista (escritórios);

Tesoureiro (escritórios);  
Chefe de secção (escritórios);

## 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Construtor civil;  
Encarregado geral (açucareiros);  
Despachante privativo (despachantes);  
Desenhador projectista (técnico de desenho);  
Experimentador de investigação (químicos);  
Chefe de secção de vendas (técnicos de vendas).

## 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de turno ou mestre (açucareiros);  
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);  
Encarregado (metalúrgicos);  
Encarregado (electricistas);  
Técnico de electrónica (electricistas);  
Encarregado (fogueiros);  
Encarregado geral (construção civil);  
Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);  
Chefe de laboratório de rotina (químicos);  
Subchefe de secção (escritórios);  
Contramestre e encarregado (açucareiros);  
Subencarregado e chefe de equipa (metalúrgicos e electricistas);  
Encarregado (construção civil).

## 4 — Profissionais altamente qualificados:

### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de administração (escritórios);  
Escriturário principal (escritórios);  
Secretário de direcção (escritórios);  
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);  
Inspector de vendas (técnicos de vendas);  
Desenhador (técnicos de desenho);  
Enfermeiro (enfermeiros);  
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria);

### 4.2 — Produção:

Capataz ou supervisor (açucareiros);  
Oficial principal (açucareiros);  
Técnico de sala de controlo (açucareiros);  
Chefe de armazém (metalúrgicos);  
Oficial principal (metalúrgicos e electricistas);  
Fogueiro-chefe (fogueiros);  
Analista principal (químicos).

## 5 — Profissionais qualificados:

### 5.1 — Administrativos:

Escriturário (escritórios);  
Caixa (escritórios);

### 5.2 — Comércio:

Vendedor especializado (técnicos de vendas);  
Prospector de vendas (técnicos de vendas);  
Promotor de vendas (técnicos de vendas);

### 5.3 — Produção:

Analista (químicos);  
Fiel de armazém (açucareiros);

Cozedor (açucareiros);  
Coordenador (açucareiros);  
Apontador de registo de fabrico (açucareiros);  
Fiel de balança (açucareiros);  
Centrifugador (açucareiros);  
Serralheiro (metalúrgicos);  
Fiel de armazém (metalúrgicos);  
Mecânico de automóveis (metalúrgicos);  
Soldador (metalúrgicos);  
Pintor (metalúrgicos);  
Torneiro (metalúrgicos);  
Canalizador (metalúrgicos);  
Afinador de máquinas (metalúrgicos);  
Ferreiro ou forjador (metalúrgicos);  
Oficial (electricistas);  
Fogueiro (fogueiros);  
Operador de turboalternador (fogueiros);  
Pedreiro (construção civil);  
Pintor (construção civil);  
Estucador (construção civil);  
Carpinteiro de limpos (construção civil);  
Carpinteiro de toscos (construção civil);  
Ferramenteiro (metalúrgicos);  
Maçariqueiro (metalúrgicos);  
Concentrador (açucareiros);  
Operador de tratamento de águas (açucareiros);  
Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador carbonatador (açucareiros);

### 5.4 — Outros:

Motorista de pesados e ligeiros (rodoviários);  
Impressor litográfico (gráficos).

## 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);  
Cobrador (cobradores);  
Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);  
Porteiro (contínuos e porteiros);  
Guarda (contínuos, porteiros e açucareiros);  
Telefonista (telefonistas);  
Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);  
Jardineiro (açucareiros);  
Chefe de lavand. e ou limp. e cost. (açucareiros);  
Empregado de balcão (açucareiros);  
Ajudante (construção civil);

### 6.2 — Produção:

Oper. descol. xarope p/ carv. animal (açucareiros);  
Operador de bombagem (açucareiros);  
Cond. máq. apar. elev. e transporte (açucareiros);  
Operador descol. xarope p/ resina (açucareiros);  
Chefe de ensaque (açucareiros);  
Lubrificador (metalúrgicos);  
Lubrificador de veíc. automóveis (metalúrgicos);  
Oper. máquinas *Hesser Drohmann* (açucareiros);  
Operador (açucareiros);  
Entregador de ferram., mat. ou prod. (metalúrgicos);  
Preparador (químicos);  
Pré-oficial (electricistas);  
Ajudante (metalúrgicos);  
Chegador (fogueiros).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de refeitório (hotelaria);  
Paquete (contínuos, porteiros e escritórios);  
Pessoal de limp. e ou lav. e ou cost. (açucareiros);  
Auxiliar menor (construção civil);

7.2 — Produção:

Ajudante (electricistas).  
Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário (escritórios);

A.2 — Aprendizes da produção;

A.3 — Praticantes da produção:

Tirocinante (técnicos de desenho);  
Praticante (metalúrgicos);  
Preparador estagiário (químicos);

A.4 — Aprendizes da produção:

Aprendiz (construção civil);  
Aprendiz (metalúrgicos);  
Aprendiz (electricistas).

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 214 trabalhadores.

Depositados em 24 de Abril de 2008, a fl. 199 do livro n.º 10, com o n.º 74/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A convenção aplica-se nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 302 trabalhadores.

Cláusula 27.ª

#### Subsídio de turno

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

Cláusula 77.ª

#### Reformas

1 — .....  
2 — .....  
3 — A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (remuneração base + anuidades), auferida durante os últimos 12 meses de contrato. Este pagamento será efectuado aquando do acerto de contas com a empresa.

Cláusula 82.ª-A

#### Montantes de bolsas de estudo

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou participação na acção a frequentar.

1 — Trabalhadores-estudantes — a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respectivo ano lectivo, e terá os seguintes valores:

a) €50 do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;  
b) €60 do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;  
c) €70 para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

2 — Cursos técnico-profissionais — a bolsa de estudo ou participação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

Cláusula 103.ª

#### Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2007.

## ANEXO I

## Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço . . . . . Técnico-adjunto de direcção . . . . .	—	2 141	2 279
D	Chefe de departamento . . . . . Chefe de sector fabril . . . . . Técnico de departamento . . . . .	—	1 864	1 987
E	Chefe de serviço . . . . . Técnico de serviço . . . . . Programador-analista . . . . .	—	1 596	1 699,50
F	Chefe de secção . . . . . Desenhador-projectista . . . . . Técnico auxiliar diplomado . . . . . Técnico de serviço social . . . . .	—	1 353	1 440
	Programador de aplicação . . . . .	Até um ano . . . . . Até dois anos . . . . . Mais de dois anos . . . . .	1 066,25 1 141,50 1 353	1 136,25 1 215,25 1 440
G	Encarregado geral de manutenção . . . . . Encarregado geral de produção . . . . . Encarregado-chefe . . . . .		1 244,50	1 325,50
H	Enfermeiro do trabalho . . . . . Encarregado de oficina de Electricidade . . . . . Encarregado de oficina de serralharia . . . . . Técnico administrativo principal . . . . . Técnico fabril principal . . . . . Operador de sistemas . . . . . Técnico de electrónica . . . . .		1 162	1 238
I	Encarregado de armazém . . . . . Encarregado de produção . . . . . Encarregado de cantina . . . . . Encarregado de sector . . . . . Encarregado de vigilância . . . . .		1 099,25	1 170,85
	Técnico estagiário diplomado . . . . . Etenodactilógrafo em língua estrangeira . . . . . Escriturário-secretário . . . . . Caixa . . . . .		1 064,15	1 130,75
	Promotor de vendas . . . . . Operador de informática . . . . . Operador de registo de dados . . . . .	Oficial de 3.ª . . . . . Oficial de 2.ª . . . . . Oficial de 1.ª . . . . .	922,50 997,85 1 063,50	983,75 1 062,50 1 130,75
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano . . . . . Praticante do 2.º ano . . . . . Pré-oficial do 1.º ano . . . . . Pré-oficial do 2.º ano . . . . . Oficial . . . . .	691,25 739,50 922,50 996,25 1 063,50	734,50 788,75 983,75 1 062,50 1 130,75
J	Desenhador . . . . .	Tirocinante do 1.º ano . . . . . Tirocinante do 2.º ano . . . . . Até três anos . . . . . Mais de três anos . . . . . Mais de cinco anos . . . . .	691,25 739,50 922,50 996,25 1 063,50	734,50 788,75 983,75 1 062,50 1 130,75
	Agente de gestão de materiais . . . . . Agente de métodos . . . . . Analista de ensaios físico-químicos . . . . . Escriturário . . . . . Planificador . . . . . Programador de produção . . . . . Técnico de ensaios eléctricos . . . . . Técnico de qualidade . . . . .	Estagiário do 1.º ano . . . . . Estagiário do 2.º ano . . . . . Estagiário do 3.º ano . . . . . Oficial de 3.ª . . . . . Oficial de 2.ª . . . . . Oficial de 1.ª . . . . .	691,25 739,50 806,50 922,50 996,25 1 063,50	734,50 788,75 859,25 983,75 1 062,50 1 130,75

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B
L	Canalizador .....	Praticante do 1.º ano .....	691,25	734,50
	Controlador qualificado de manutenção .....	Praticante do 2.º ano .....	739,50	788,75
	Electricista-bobinador .....	Pré-oficial do 1.º ano .....	821,75	873,25
	Electromecânico de manutenção industrial .....	Pré-oficial do 2.º ano .....	888	943,75
	Frezador mecânico .....	Oficial .....	998	1 062,50
	Oficial qualificado de construção civil .....			
	Operador principal .....			
	Soldador .....			
	Serralheiro mecânico .....			
	Serralheiro civil .....			
Torneiro mecânico .....				
L	Cobrador .....	—	998	1 062,50
	Conferente .....			
	Encarregado de limpeza .....			
L	Operador administrativo (qualificado) .....			
	Fogoeiro .....	Estagiário .....	821,75	873,25
		Fogoeiro de 2.ª .....	888	943,75
		Fogoeiro de 1.ª .....	998	1 062,50
M	Cableador metalúrgico .....			
	Carpinteiro de bobinas .....			
	Condutor de maq. apar. de elevação e Transporte .....			
	Controlador .....			
	Controlador de segurança .....			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....			
	Extrusador .....			
	Lubrificador .....			
	Operador administrativo .....			
	Operador de equipamentos de cura .....			
	Operador de maq. de armar/blindar .....			
	Operador de maq. de ensaiar .....			
	Operador de maq. de bobinar .....			
	Operador de maq. de cortar .....	Praticante .....	691,25	734,50
	Operador de maq. de pintar .....	Oficial de 2.ª .....	909	967,50
	Operador de maq. de torcer .....	Oficial de 1.ª .....	966,50	1 027,25
	Operador de maq. de tornear e roscar .....			
	Operador de maq. de trançar fios metálicos .....			
	Pedreiro .....			
	Pesador .....			
	Pintor .....			
	Pintor de bobinas .....			
	Preparador-ens. de cond. e cabos elect. .....			
	Preparador de matérias-primas .....			
	Processador de compostos poliméricos .....			
	Rectificador de feiras .....			
	Reparador de cabos .....			
Trabalhador de armazém .....				
Trefilador .....				
Cozinheiro .....				
M	Telefonista .....			
	Controlador (refeitório) .....	—	966,50	1 027,25
	Motorista de ligeiros .....			
	Porteiro ou fiscal .....			
N	Controlador de embalagem .....	Oficial de 2.ª .....	855,50	909,75
		Oficial de 1.ª .....	909	966
	Empregado de refeitório .....		909	966
	Guarda ou vigilante .....			
N	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....	Oficial de 2.ª .....	855,50	909,75
		Oficial de 1.ª .....	909	966
	Contínuo .....	Até 21 anos .....	684	729
		Mais de 21 anos .....	909	966
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos .....		845	900,25
	Operário não especializado .....			
P	Ajudante de cozinha .....		815,75	867,25
	Auxiliar de controlo fabril .....			
	Auxiliar de laboratório .....	Praticante .....	679,25	722
	Embalador .....	Oficial de 2.ª .....	766,25	815,75
	Operador de ens. elect. preliminares .....	Oficial de 1.ª .....	815,75	867,25
P	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....			

**Aprendizes e paquetes**

(Em euros)

Idade de admissão	Tabela A	Tabela B
16 anos .....	513,75	530,25
17 anos .....		

Morelena, 2 de Abril de 2008.

Pela General Cable CelCat — Energia e Telecomunicações, S. A.:

*Carlos Alberto dos Santos Carreira*, administrador.  
*António Figueiredo Lopes*, administrador.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Rogério Paulo Amoroso da Silva*, membro da direcção central.

*Paulo Renato Lopes Rodrigues*, membro da direcção central.

Depositado em 24 de Abril de 2008, a fl. 199 do livro n.º 10, com o n.º 72/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

## Cláusula 1.ª

## Âmbito e área

1 — O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 302 trabalhadores.

## Cláusula 27.ª

## Subsídio de turno

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

## Cláusula 77.ª

## Reformas

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10% da sua retribuição normal mensal (remuneração base + anuidades), auferida durante os últimos 12 meses de contrato. Este pagamento será efectuado aquando do acerto de contas com a empresa.

## Cláusula 82.ª-A

## Montantes de bolsas de estudo

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou participação na acção a frequentar.

1 — Trabalhadores-estudantes — a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respectivo ano lectivo, e terá os seguintes valores:

- a) €50 do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;
- b) €60 do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;
- c) €70 para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

2 — Cursos técnico-profissionais — a bolsa de estudo ou participação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

## Cláusula 103.ª

## Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2007.

## ANEXO I

## Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço .....	—	2 141	2 279
	Técnico-adjunto de direcção .....			

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B			
D	Chefe de departamento . . . . .	—	1 864	1 987			
	Chefe de sector fabril . . . . .						
	Técnico de departamento . . . . .						
E	Chefe de serviço . . . . .	—	1 596	1 699,50			
	Técnico de serviço . . . . .						
	Programador-analista . . . . .						
F	Chefe de secção . . . . .	—	1 353	1 440			
	Desenhador-projectista . . . . .						
	Técnico auxiliar diplomado . . . . .						
	Técnico de serviço social . . . . .						
	Programador de aplicação . . . . .						
G	Encarregado geral de manutenção . . . . .		1 244,50	1 325,50			
	Encarregado geral de produção . . . . .						
	Encarregado-chefe . . . . .						
H	Enfermeiro do trabalho . . . . .		1 162	1 238			
	Encarregado de oficina de Electricidade . . . . .						
	Encarregado de oficina de serralharia . . . . .						
	Técnico administrativo principal . . . . .						
	Técnico fabril principal . . . . .						
	Operador de sistemas . . . . .						
I	Encarregado de armazém . . . . .		1 099,25	1 170,85			
	Encarregado de produção . . . . .						
	Encarregado de cantina . . . . .						
	Encarregado de sector . . . . .						
	Encarregado de vigilância . . . . .						
J	Técnico estagiário diplomado . . . . .		1 064,15	1 130,75			
	Estenodactilógrafo em língua estrangeira . . . . .						
	Escriturário-secretário . . . . .						
	Caixa . . . . .						
	Promotor de vendas . . . . .				Oficial de 3.ª . . . . .	922,50	983,75
	Operador de informática . . . . .				Oficial de 2.ª . . . . .	997,85	1 062,50
	Operador de registo de dados . . . . .				Oficial de 1.ª . . . . .	1 063,50	1 130,75
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial				Praticante do 1.º ano . . . . .	691,25	734,50
					Praticante do 2.º ano . . . . .	739,50	788,75
					Pré-oficial do 1.º ano . . . . .	922,50	983,75
					Pré-oficial do 2.º ano . . . . .	996,25	1 062,50
					Oficial . . . . .	1 063,50	1 130,75
	Desenhador . . . . .				Tirocinante do 1.º ano . . . . .	691,25	734,50
					Tirocinante do 2.º ano . . . . .	739,50	788,75
					Até três anos . . . . .	922,50	983,75
Mais de três anos . . . . .		996,25	1 062,50				
Mais de cinco anos . . . . .		1 063,50	1 130,75				
Agente de gestão de materiais . . . . .	Estagiário do 1.º ano . . . . .	691,25	734,50				
	Agente de métodos . . . . .	Estagiário do 2.º ano . . . . .	739,50	788,75			
	Analista de ensaios físico-químicos . . . . .	Estagiário do 3.º ano . . . . .	806,50	859,25			
	Escriturário . . . . .	Oficial de 3.ª . . . . .	922,50	983,75			
	Planificador . . . . .	Oficial de 2.ª . . . . .	996,25	1 062,50			
	Programador de produção . . . . .	Oficial de 1.ª . . . . .	1 063,50	1 130,75			
	Técnico de ensaios eléctricos . . . . .						
	Técnico de qualidade . . . . .						
Canalizador . . . . .	Praticante do 1.º ano . . . . .	691,25	734,50				
	Controlador qualificado de manutenção . . . . .	Praticante do 2.º ano . . . . .	739,50	788,75			
	Electricista-bobinador . . . . .	Pré-oficial do 1.º ano . . . . .	821,75	873,25			
	Electromecânico de manutenção industrial . . . . .	Pré-oficial do 2.º ano . . . . .	888	943,75			
	Frezador mecânico . . . . .	Oficial . . . . .	998	1 062,50			
	Oficial qualificado de construção civil . . . . .						

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B
L	Operador principal . . . . .			
	Soldador . . . . .			
	Serralheiro mecânico . . . . . Serralheiro civil . . . . . Torneiro mecânico . . . . .			
	Cobrador . . . . . Conferente . . . . . Encarregado de limpeza . . . . . Operador administrativo (qualificado) . . . . .	—	998	1 062,50
	Fogueiro . . . . .	Estagiário . . . . . Fogueiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fogueiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	821,75 888 998	873,25 943,75 1 062,50
M	Cableador metalúrgico . . . . .			
	Carpinteiro de bobinas . . . . .			
	Condutor de maq. apar. de elevação e Transporte . . . . .			
	Controlador . . . . .			
	Controlador de segurança . . . . .			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos . . . . .			
	Extrusador . . . . .			
	Lubrificador . . . . .			
	Operador administrativo . . . . .			
	Operador de equipamentos de cura . . . . .			
	Operador de maq. de armar/blindar . . . . .			
	Operador de maq. de ensaiar . . . . .			
	Operador de maq. de bobinar . . . . .			
	Operador de maq. de cortar . . . . .			
	Operador de maq. de pintar . . . . .			
	Operador de maq. de torcer . . . . .			
	Operador de maq. de tornear e roscar . . . . .			
	Operador de maq. de trançar fios metálicos . . . . .			
	Pedreiro . . . . .			
	Pesador . . . . .			
	Pintor . . . . .			
	Pintor de bobinas . . . . .			
	Preparador-ens. de cond. e cabos elect. . . . .			
Preparador de matérias-primas . . . . .				
Processador de compostos poliméricos . . . . .				
Rectificador de feiras . . . . .				
Reparador de cabos . . . . .				
Trabalhador de armazém . . . . .				
Trefilador . . . . .				
	Telefonista . . . . . Controlador (refeitório) . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Porteiro ou fiscal . . . . .	—	966,50	1 027,25
N	Controlador de embalagem . . . . .	Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	855,50 909	909,75 966
	Empregado de refeitório . . . . . Guarda ou vigilante . . . . .		909	966
	Operador de ensaios de cabos telefónicos . . . . .	Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	855,50 909	909,75 966
	Contínuo . . . . .	Até 21 anos . . . . . Mais de 21 anos . . . . .	684 909	729 966
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos . . . . . Operário não especializado . . . . .		845	900,25
P	Ajudante de cozinha . . . . .		815,75	867,25
	Auxiliar de controlo fabril . . . . . Auxiliar de laboratório . . . . .			
	Embalador . . . . .	Praticante . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . .	679,25 766,25	722 815,75
	Operador de ens. elect. preliminares . . . . . Preparador-ensaiador de cabos telefónicos . . . . .	Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	815,75	867,25

**Aprendizes e paquetes**

(Em euros)

Idade de admissão	Tabela A	Tabela B
16 anos . . . . .	513,75	530,25
17 anos . . . . .		

Morelena, 2 de Abril de 2008.

Pela General Cable CelCat — Energia e Telecomunicações, S. A.:

*Carlos Alberto dos Santos Carreira*, administrador.  
*António Figueiredo Lopes*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviço;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, mandatário.  
*Luís Alberto Silva Santos*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José Miguel Marta da Costa*, mandatário.

Depositado em 23 de Abril de 2008, a fl. 199 do livro n.º 10, com o n.º 70/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes e outro — Alteração salarial e outras.**

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1999, e 20, de 29 de Maio de 2001.

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador do serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referido por Empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1200 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

**Vigência**

(*Mantém-se.*)

## Cláusula 37.ª

**Diuturnidades**

1 — (*Mantém-se.*)

Mais de 4 anos — €32,40;  
Mais de 8 anos — €64,80;  
Mais de 12 anos — €97,20;  
Mais de 16 anos — €129,60;  
Mais de 20 anos — €162,00;  
Mais de 24 anos — €194,40.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade, até ao máximo de três anuidades, com o valor unitário de €8,10.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar quatro anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

## Cláusula 38.ª

**Subsídio para falhas de dinheiro**

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de €27,61.

2 — (*Mantém-se.*)

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe receberá, por cada dia, €2,82;

b) O trabalhador que no desempenho daquela tarefa ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de €13,06.

3 — Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de €4,70.

## Cláusula 39.ª

**Subsídio de tarefas complementares da condução**

1 — Os trabalhadores de tráfego no exercício efectivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de €46,04 pela prestação de tarefas complementares da condução.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

## Cláusula 68.ª

**Subsídio de alimentação**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de €6,94 e de pequena refeição de €2,33, por cada dia em que haja prestação de trabalho.

**ANEXO I**

**Tabela salarial e anuidades/diuturnidades com efeitos a 1 de Janeiro de 2008**

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2008 (euros)
A.....	612,42
B.....	622,25
C.....	643,78
D.....	683,27
E.....	701,68
F.....	725,27
G.....	753,43
H.....	787,37
I.....	828,19
J.....	876,52
L.....	935,18
M.....	1 004,77
N.....	1 087,60
O.....	1 169,55
P.....	1 285,70
Q.....	1 413,21
R.....	1 554,31

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2008 (euros)
<b>Anuidades</b>	
1.....	8,10
2.....	16,20
3.....	24,30
<b>Diuturnidades</b>	
1.....	32,40
2.....	64,80
3.....	97,20
4.....	129,60
5.....	162,00
6.....	194,40

**ANEXO III**

**Grelhas das carreiras profissionais**

- Carreira 1 — (Mantém-se.)
- Carreira 2 — (Mantém-se.)
- Carreira 3 — (Mantém-se.)
- Carreira 4 — (Mantém-se.)
- Carreira 5 — (Mantém-se.)
- Carreira 6 — (Mantém-se.)
- Carreira 7:

CARREIRA 7 Técnicos de Tráfego e Condução (T.T.C.)						
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFSSIONAL					
R						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						- - -
J						E - 5 10%
I						M - 3 15%
H						M - 3 20% E - - 20% E/F
G						S - 4 2 20%
F						S - 8 4 20% S - 4 2 20% E/F
E						S - 5 2 10% S - 5 2 20% S - 3 1 20%
D						S - 4 2 20% A - 1 - - I - - -
C						A - 1 - - E/F E/F
B						E
A						
GRUPOS PROFSSIONAIS	MOT. LIG. PESADOS	BILHETEIROS P V I Ps	MOT. S. PÚBLICO GUARDA-FREIO	T.T.C.	CONTROLADOR DE TRÁFEGO	INSPECTOR
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO		3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO	
LEGENDA	OBSERVAÇÕES					
<b>PROGRESSÃO</b> I - Integração no efectivo A - Automática S - Semi-automática M - Mérito E - Escolha	<b>PROMOÇÃO</b> E - Escolha F - Formação	<b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b> 				

Carreira 8 — (*Mantém-se.*)  
 Carreira 9 — (*Mantém-se.*)  
 Carreira 10 — (*Mantém-se.*)

Lisboa, 18 de Abril de 2008.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*José Manuel Silva Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*António de Carvalho Santos e Silva*, vogal do conselho de administração.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Domingos Barão Paulino*, secretário-geral.

*Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte*, vice-secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do Sindicato seu filiado SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente do conselho geral.

Depositado em 21 de Abril de 2008, a fl. 198 do livro n.º 10, com o n.º 66/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras.**

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999, e n.º 20, de 29 de Maio de 2001.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador do serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referido por Empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 200 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

(*Mantém-se.*)

#### Cláusula 37.ª

##### Diuturnidades

1 — (*Mantém-se.*)

Mais de 4 anos — €32,40;

Mais de 8 anos — €64,80;

Mais de 12 anos — €97,20;  
 Mais de 16 anos — €129,60;  
 Mais de 20 anos — €162,00;  
 Mais de 24 anos — €194,40.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade, até ao máximo de três anuidades, com o valor unitário de €8,10.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar quatro anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

#### Cláusula 38.ª

##### Subsídio para falhas de dinheiro

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de €27,61.

2 — (*Mantém-se.*)

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe receberá, por cada dia, €2,82;

b) O trabalhador que no desempenho daquela tarefa ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de €13,06.

3 — Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de €4,70.

#### Cláusula 39.ª

##### Subsídio de tarefas complementares da condução

1 — Os trabalhadores de tráfego no exercício efectivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de €46,04 pela prestação de tarefas complementares da condução.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

#### Cláusula 68.ª

##### Subsídio de alimentação

1 — (*Mantém-se.*)

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de €6,94 e de pequena refeição de €2,33, por cada dia em que haja prestação de trabalho.

### ANEXO I

#### Tabela salarial e anuidades/diuturnidades com efeitos a 1 de Janeiro de 2008

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2008 (euros)
A.....	612,42
B.....	622,25
C.....	643,78
D.....	683,27
E.....	701,68
F.....	725,27

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2008 (euros)
G.....	753,43
H.....	787,37
I.....	828,19
J.....	876,52
L.....	935,18
M.....	1 004,77
N.....	1 087,60
O.....	1 169,55
P.....	1 285,70
Q.....	1 413,21
R.....	1 554,31
<b>Anuidades</b>	
1.....	8,10
2.....	16,20
3.....	24,30
<b>Diuturnidades</b>	
1.....	32,40
2.....	64,80

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2008 (euros)
3.....	97,20
4.....	129,60
5.....	162,00
6.....	194,40

**ANEXO III**

**Grelhas das carreiras profissionais**

- Carreira 1 — (*Mantém-se.*)
- Carreira 2 — (*Mantém-se.*)
- Carreira 3 — (*Mantém-se.*)
- Carreira 4 — (*Mantém-se.*)
- Carreira 5 — (*Mantém-se.*)
- Carreira 6 — (*Mantém-se.*)
- Carreira 7:

CARREIRA 7 Técnicos de Tráfego e Condução (T.T.C.)						
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFSSIONAL					
R						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						- - -
J						E - 5 10%
I						M - 3 15%
H						M - 3 20% E - - 20% E/F
G						S - 4 2 20%
F						S - 8 4 20% S - 4 2 20% E/F
E						S - 5 2 10% S - 5 2 20% S - 3 1 20%
D						S - 4 2 20% A - 1 - - I - - -
C						A - 1 - - E/F E/F
B						E
A						
GRUPOS PROFISSIONAIS	MOT. LIG. PESADOS	BILHETEIROS P V I Ps	MOT. S. PÚBLICO GUARDA-FREIO	T.T.C.	CONTROLADOR DE TRÁFEGO	INSPECTOR
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO		3 - ALTAMENTE QUALIFICADO			COORDENAÇÃO
LEGENDA	OBSERVAÇÕES					
<b>PROGRESSÃO</b> I - Integração no efectivo A - Automática S - Semi-automática M - Mérito E - Escolha	<b>PROMOÇÃO</b> E - Escolha F - Formação		<b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b> 			

- Carreira 8 — (*Mantém-se.*)
- Carreira 9 — (*Mantém-se.*)
- Carreira 10 — (*Mantém-se.*)

Lisboa, 21 de Abril de 2008.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*José Manuel Silva Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*António de Carvalho Santos e Silva*, vogal do conselho de administração.

Pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas:

*Manuel Jorge Mendes de Oliveira*, coordenador da Delegação Regional de Lisboa.

*Carlos Manuel Ramos Rocha*, tesoureiro.

Depositado em 28 de Abril de 2008, a fl. 200 do livro n.º 10, com o n.º 78/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O acordo de empresa, celebrado entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra, com publicação da última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, é alterado como segue:

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado nos distritos de Lisboa e Setúbal — aos serviços prestados aos inquilinos (CAE-Rev.3:94995).

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, são abrangidos pela presente convenção 1 empresa e 19 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2008, e serão revistas anualmente.

**CAPÍTULO VI**

**Lugar da prestação de trabalho**

**Cláusula 40.ª**

**Deslocações**

1 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

*d*) Ajudas de custo de montante igual a €58/dia quando a deslocação seja fora dos distritos de Lisboa e Setúbal.

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 46.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de €6,17 por cada dia de trabalho.

**ANEXO IV**

**Tabela salarial para 2008**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços . . . . .	1 313,50
II	. . . . .	0
III	Chefe de serviços . . . . .	1 155,50
IV	Chefe de secção . . . . .	877,50
V	Subchefe de secção . . . . .	775
VI	Escriturário especializado . . . . .	727,50
VII	Escriturário de 1.ª . . . . .	664
VIII	Escriturário de 2.ª . . . . .	608,50
IX	Escriturário de 3.ª . . . . .	566,50
X	Estagiário . . . . .	516,80
XI	Empregado de limpeza . . . . .	483,50

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado nos distritos de Lisboa e Setúbal — aos serviços prestados aos inquilinos (CAE-Rev.3:94995).

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, são abrangidos pela presente convenção 1 empresa e 19 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O AE entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2008, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do AE referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciante disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

##### Substituição da convenção

1 — O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical e da Comissão de Trabalhadores

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da AIL, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — À AIL é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais e intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Comunicação à AIL

1 — A constituição da comissão sindical será comunicada à AIL por carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões

sindicais, e da qual constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais

1 — Para efeitos deste AE entende-se por dirigentes sindicais os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e federações outorgantes.

2 — Delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na AIL que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais.

3 — As comissões sindicais e intersindicais têm competência para desenvolver actividade sindical no interior da AIL.

4 — Cada elemento referido no n.º 1 beneficiará do crédito de quatro dias úteis de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é eleita segundo a regulamentação inserta na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — Os membros da Comissão de Trabalhadores têm direito a intervir, nomeadamente:

a) Obter esclarecimentos em toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

b) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;

c) Serem informados e darem parecer sempre que a AIL preceda a reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

3 — Para o exercício das suas funções cada um dos membros da Comissão de Trabalhadores dispõe de um crédito de quarenta horas mensais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos representantes dos trabalhadores

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais e de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições têm direito a exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimento ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de oito horas por mês para o exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Reuniões das comissões sindicais e de trabalhadores com a direcção da AIL

1 — As comissões sindicais e a Comissão de Trabalhadores serão recebidas, sem perda de retribuição, pela direcção da AIL ou por um seu representante, em princípio

dentro do horário de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das comissões sindicais ou da comissão de trabalhadores com a direcção da AIL ou seu representante, em princípio, devem ser anunciadas aos trabalhadores.

3 — O tempo despendido nas reuniões não conta para o crédito de horas estipulados no n.º 3 da cláusula 6.ª, bem como o estabelecido na cláusula 7.ª, respectivamente.

#### Cláusula 9.ª

##### Deveres de informação

É dever da AIL prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos solicitados por estas quanto ao cumprimento deste AE.

#### Cláusula 10.ª

##### Quotização sindical

A AIL obriga-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, carreira e mobilidade profissional

#### Cláusula 11.ª

##### Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da AIL os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste AE.

2 — É vedado à AIL estabelecer limites máximos de idade de admissão.

#### Cláusula 12.ª

##### Recrutamento e selecção

Sempre que a AIL proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

#### Cláusula 13.ª

##### Período experimental

1 — O período experimental dos trabalhadores contratados sem termo será de 45 dias.

2 — O período experimental do trabalhador contratado a termo por fracção superior a seis meses será de 30 dias e de 15 dias quando contratado por prazo igual ou inferior a seis meses.

3 — O período experimental poderá prolongar-se até 180 dias para os trabalhadores a quem é exigido elevado grau de responsabilidade ou pela alta complexidade técnica das funções a desempenhar, sendo acordado em cada caso pelas partes, dentro dos limites legais estabelecidos.

4 — A rescisão do contrato de trabalho dentro do período experimental não obriga nenhuma das partes a

conceder à outra aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

5 — A antiguidade do trabalhador conta sempre desde o início do período experimental.

#### Cláusula 14.ª

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela AIL segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o anexo I, no prazo de 90 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

3 — As classificações efectuadas de acordo com o n.º 1 desta cláusula produzem efeitos nos termos do n.º 2 da cláusula 2.ª

#### Cláusula 15.ª

##### Definição de promoção

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou ainda a mudança para funções que impliquem uma retribuição mais elevada.

#### Cláusula 16.ª

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores passará a receber esta última retribuição durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de seis meses seguidos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como também à categoria, excepto se a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho ou prestação de serviço militar.

3 — A atribuição da categoria profissional produz efeitos desde o dia em que iniciou a substituição.

#### Cláusula 17.ª

##### Formação profissional

1 — A AIL providenciará o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, quer promovendo acções de formação adequadas quer informando e incentivando a sua participação em cursos com interesse para a sua actividade, facilitando, dentro do possível, a sua frequência e a preparação para as respectivas avaliações, se as houver.

2 — As acções de formação profissional deverão ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo normal de trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.ª

##### Deveres da ML

A AIL obriga-se a:

a) Tratar e respeitar o trabalhador na sua dignidade pessoal e profissional;

b) Pagar-lhe uma retribuição justa e adequada ao seu trabalho;

c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;

d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado;

e) Não exigir ao trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

f) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, nomeadamente em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho;

g) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações, de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para refeições;

h) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional;

i) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

j) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;

k) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

l) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, deste AE e das normas que o regem;

m) Prestar ao trabalhador arguido em processo penal por facto ocorrido no exercício das suas funções profissionais, desde que não se verifique a prática de ilícito disciplinar, toda a assistência jurídica, nomeadamente no custeamento das despesas originadas pela deslocação a tribunal e a outras instâncias judiciais;

n) Assegurar aos seus trabalhadores assistência jurídica e judicial em processo a defender, desde que constante do objecto social da Associação, isentando-os do pagamento das taxas de serviço e em vigor.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à AIL:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros de trabalho;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do IDICT, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 23.º da lei do contrato de trabalho (LCT);

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 24.º da LCT;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela AIL ou por outra entidade por ela indicada;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias resultantes da antiguidade;

h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Constitui dever da AIL respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os cooperadores, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a AIL;

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

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade à AIL, nomeadamente não negociando por conta própria e alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou actividades;

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

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da AIL;

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

h) Cumprir e fazer cumprir as instruções de ordem técnica e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

i) Comunicar à AIL, em tempo útil, todas as mudanças de residência e facultativamente o estado civil e o currículo escolar ou académico;

j) Apresentar, por escrito, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, directamente, através da via hierárquica respectiva ou por intermédio dos seus representantes sindicais ou da Comissão de Trabalhadores.

#### CAPÍTULO V

##### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam, ou venham, a ser praticados.

3 — O período máximo diário de trabalho é fixado em sete horas.

4 — Os dias de descanso complementar e semanal são, respectivamente, o sábado e o domingo.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — A alteração do horário de trabalho carece sempre de aviso prévio ao trabalhador interessado e do parecer das organizações representativas dos trabalhadores (ORT).

3 — O controlo do cumprimento dos horários de trabalho, da sua pontualidade e assiduidade é da exclusiva competência da AIL.

4 — A AIL deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Intervalo de descanso**

O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Tolerância de ponto**

1 — No período da manhã haverá tolerância de entrada ao serviço até quinze minutos, com o máximo de cento e vinte minutos mensais. A partir deste limite, os tempos de atraso contarão para efeitos de falta.

2 — A AIL concederá a cada trabalhador dois dias de tolerância de ponto em cada ano, na forma de pontes, conforme calendário a elaborar e acordar com a comissão de trabalhadores no início de cada ano, ficando o dia 31 de Dezembro estabelecido como dia de tolerância de ponto.

3 — As tolerâncias de ponto não poderão prejudicar o normal funcionamento dos serviços da AIL, devendo, para o efeito, ser assegurados os serviços mínimos, que não poderão ultrapassar 30 % dos trabalhadores de efectivo do estabelecimento da sede, excluindo-se, para este caso, os restantes estabelecimentos.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Períodos de pausa**

1 — Nos 1.º e 2.º períodos de trabalho diário podem os trabalhadores fazer uma interrupção por quinze minutos para tomarem uma pequena refeição.

2 — Compete à hierarquia verificar o cumprimento do disposto no n.º 1 e assegurar o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Isenção do horário de trabalho**

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da AIL, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou fiscalização;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só podem ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, devidamente fundamentados e acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos aos serviços regionais do IDICT.

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

4 — A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justifiquem a adopção desse regime, mas não antes do termo do período autorizado.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma remuneração calculada no valor percentual de 33 % da sua remuneração base.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar**

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Condições da prestação de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando houver de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de um trabalhador com carácter permanente ou a termo certo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a AIL ou para a sua viabilidade.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Limites do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho, salvo se, excepcionalmente, houver necessidade de prolongar este período;
- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho, se o trabalho suplementar for prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 da mesma cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remunerações do trabalho suplementar

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

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) No caso de ser prestado no período de trabalho nocturno, acresce a percentagem de 25 %.

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

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

4 — O valor da remuneração horária será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$RHT = (RM \times 12) : (52 \times N)$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório decorrente da prestação de trabalho suplementar

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

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

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

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

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a AIL e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

## CAPÍTULO VI

### Lugar da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce com carácter regular e permanente as suas funções.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total de um estabelecimento ou serviço

1 — A AIL só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalhador tem o seu posto de trabalho, devendo os termos desta revestir forma escrita.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir com justa causa o contrato, com direito à indemnização prevista no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador em caso de transferência

1 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença dos transportes para o novo local de trabalho.

2 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local onde habitualmente o trabalhador exerce a sua actividade profissional.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Alimentação e alojamento, quando tal tiver lugar, mediante apresentação de documentos comprovativos e justificativos das despesas realizadas;

b) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período normal de trabalho;

c) Transporte adequado;

d) Ajudas de custo de montante igual a €58/dia quando a deslocação seja fora dos distritos de Lisboa e Setúbal.

2 — Os trabalhadores cujas funções requeiram frequentes saídas para o exterior da AIL com recurso a transportes públicos terão direito a passe social adequado.

3 — Delegações e postos de atendimento:

a) Para assegurar os serviços dos postos de atendimento, os trabalhadores deslocados para estes têm direito a um subsídio de deslocação de valor correspondente a 2,5 % do valor do nível x da tabela de remunerações (anexo IV);

b) Este subsídio não prejudica o direito a outras prestações pecuniárias, nomeadamente o pagamento do transporte utilizado para a deslocação, o abono de falhas, o subsídio de horas nocturnas e o pagamento de horas suplementares.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — A remuneração mensal certa mínima é a que consta do anexo IV.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1 — A retribuição deve ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local, nomeadamente através de transferência bancária.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a AIL deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração base, acrescido das diuturnidades e subsídio de isenção de horário, caso existam, bem como quaisquer outras prestações pagas com carácter regular e permanente auferidas pelo trabalhador, com excepção do subsídio de refeição e de transporte.

2 — O subsídio de Natal deverá ser pago com a retribuição do mês de Novembro de cada ano civil.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão a importância proporcional aos meses completos de trabalho que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro desse mesmo ano.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou o motivo invocado, a AIL pagará ao trabalhador na data da cessação do contrato a importância proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal igualmente proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da suspensão.

6 — Considera-se mês completo de trabalho para efeitos desta cláusula a fracção de 15 dias de trabalho efectivamente prestado ou de duração superior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional no valor de 3 % da remuneração do nível VII da tabela de remunerações, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

3 — As diuturnidades de trabalhadores a tempo parcial são calculadas com base na remuneração do nível VII correspondente ao respectivo período de trabalho.

4 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data de ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

5 — As diuturnidades acrescem à remuneração efectiva.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no nível IX da tabela de remunerações mínimas constante do anexo IV.

2 — Este abono é devido ao trabalhador em conjunto com os 14 vencimentos pagos ao longo do ano.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de €6,17 por cada dia de trabalho.

2 — Desde que o trabalhador perfaça metade do período diário normal de trabalho, tem direito ao subsídio de refeição.

3 — Aos trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial é-lhes devido, também, um subsídio de refeição nos termos enunciados nos números anteriores desta cláusula.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

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

2 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:

a) A terça-feira de Carnaval;  
b) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos.

3 — A AIL concederá tolerância de ponto nos seguintes dias:

a) Quinta-Feira Santa (no período da tarde);  
b) 24 de Dezembro (todo o período normal de trabalho diário).

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas de 25 dias úteis, a gozar em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no artigos 5.º e 28.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, com excepção dos casos em que o trabalhador inicia a prestação de trabalho no 1.º semestre do ano civil, já que, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, tem direito a 8 dias úteis de férias ou, quando ocorrer o início de prestação de trabalho no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de trabalho efectivo.

4 — O trabalhador contratado a termo, cuja duração do contrato inicial ou renovado não atinja um ano, tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado.

5 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a AIL e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo cabe à AIL elaborar o mapa de férias e marcar estas, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais, pela ordem indicada, dentro do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano civil.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

3 — A retribuição das férias e do respectivo subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se projecte ao longo do período em que aquelas são gozadas ou se reporte, em termos de efeitos, a período anterior.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho, os períodos de ausência serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As ausências do trabalhador devem ser comunicadas à AIL.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados, por cinco dias seguidos;

c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;

d) Por exercício de funções de delegado sindical, membro da comissão sindical ou da comissão de trabalhadores, com limites nos créditos de tempo legalmente estabelecidos;

e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela AIL.

2 — Consideram-se ainda justificadas as seguintes faltas:

a) Por parto, pelo pai, até cinco dias úteis, podendo gozá-los seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho;

b) Doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) Para tratar de assuntos de ordem particular, sem indicação do motivo da falta, até quatro dias úteis por ano, podendo ser gozados em períodos de meios-dias, excepto na véspera ou a seguir a períodos de férias, dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea *d*) da cláusula 54.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, com direito a retribuição, quando ocorra um dos seguintes casos:

a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até cinco dias por ano civil;

b) A pessoa assistida seja menor de 12 anos ou tenha idade superior a 70 anos ou seja medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria, até 15 dias por ano civil.

4 — As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da assistência seja concretamente indicado na justificação da falta.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Comunicação das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas por escrito à AIL com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas por escrito à AIL logo que passível.

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Consequências das faltas injustificadas**

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar, nomeadamente para desconto da retribuição e da antiguidade do trabalhador faltoso, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia em falta.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de na apresentação do trabalhador para início ou reinício do trabalho se verificar o atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a AIL recuar a aceitação da sua prestação durante parte ou todo o período de trabalho diário, respectivamente.

5 — O valor do dia, para efeitos de desconto das faltas não justificadas, é calculado em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rm/30$$

sendo *Rm* a remuneração mensal líquida e 30 o número de dias.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinam perda de retribuição, a qual poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja

salvaguardado o gozo efectivo de um período de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A AIL tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido pela direcção da AIL ou por qualquer superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A AIL, em função da prática de ilícito disciplinar, pode aplicar aos seus trabalhadores as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Com excepção da sanção de repreensão e da repreensão registada, em que a audiência prévia do trabalhador é sempre obrigatória, a aplicação das restantes sanções descritas nas alíneas c) e d) do n.º 1 fica dependente da instauração e conclusão de processo disciplinar.

3 — O trabalhador a quem tenha sido levantado processo disciplinar tem oito dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

4 — A condução e conclusão do processo disciplinar compete à AIL, tendo por base as normas legais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Prescrição do procedimento disciplinar

1 — O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que a infracção foi praticada.

2 — Prescreverá, igualmente, se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a AIL ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a AIL suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

## CAPÍTULO X

### Cessaçãõ do contrato de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela AIL a título de justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à entidade patronal.

3 — Em tudo o mais respeitante às formas de cessação do contrato e os seus efeitos aplica-se o regime geral em vigor.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A AIL proporcionará aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação, evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

2 — Os menores serão submetidos aos exames médicos previstos na lei, com vista à certificação da sua capacidade física e psíquica, adequadas ao exercício das suas funções e à prevenção de que do exercício destas não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — É vedado à AIL encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

4 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiando dos seguintes direitos:

- a) Redução do seu horário semanal até seis horas se assim o exigir o respectivo horário escolar, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia;

b) Ausência, sem perda de retribuição, até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior;

c) No caso de prestação de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar;

d) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro dias por disciplina;

e) Marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, sem que daí resulte comprovada incompatibilidade com o plano de férias da AIL, podendo fazê-lo em dias seguidos ou interpolados.

2 — Não é obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção de cursos ou conhecimentos, sem prejuízo de serem proporcionadas ao trabalhador oportunidades de promoção profissional.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

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

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine o impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

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

6 — Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade.

7 — Durante a licença por maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a AIL o subsídio da segurança social a que tenha direito.

8 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela AIL, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe

1 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera e lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde do feto.

2 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo

tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

3 — A trabalhadora tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho durante duas horas, repartidas, no máximo, por dois períodos distintos, até o filho perfazer 1 ano.

4 — Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período de trabalho, sem diminuição da retribuição e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direitos do pai

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

## CAPÍTULO XII

### Prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Constitui dever da AIL instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Exames e inspeções médicas

1 — A AIL deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

2 — Devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exame de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 20 dias seguintes;

b) Exames periódicos anuais para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao traba-

lho depois de ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

3 — Para completar a sua observação e formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais, pode, quando se justifique, alterar, reduzindo ou alargando, a periodicidade dos exames, sem deixar, contudo, de os realizar dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

### CAPÍTULO XIII

#### Condições sociais

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente ou parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, caso permaneça ao serviço efectivo e desempenhando no essencial as suas funções normais, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2 — A AIL deve promover a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com o seu estado.

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a AIL pagará aos seus trabalhadores a retribuição auferida à data da baixa, até ao limite de 30 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — A AIL poderá, contudo, exigir dos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da segurança social o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio a partir da data em que aqueles o teriam recebido da respectiva instituição.

3 — O complemento atrás referido poderá ser prolongado sempre que o trabalhador o solicitar expressamente.

4 — Em caso de assistência por hospitalização de filhos menores até 12 anos de idade, inclusive, a AIL pagará o complemento de subsídio atribuído e ou o valor da remuneração do período em causa.

### CAPÍTULO XIV

#### Regulamentos

##### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Elaboração de regulamentos

1 — As partes outorgantes da presente convenção respeitarão entre si os princípios da boa fé e da celeridade

negociais, dando a sua colaboração para a conclusão do respectivo processo.

2 — A AIL, com vista à efectiva aplicação da convenção colectiva de trabalho acordada pelas partes e no âmbito legal do seu poder regulamentar, propõe-se elaborar no prazo de 60 dias os instrumentos regulamentares considerados necessários, os quais, após o parecer emitido pelas ORT e a sua aprovação pelo IDICT, entrarão em vigor.

3 — As partes outorgantes aceitam ainda o princípio da constituição de uma comissão paritária, tendo em vista a correcta aplicação da convenção.

### CAPÍTULO XV

#### Comissão paritária

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Constituição, funcionamento e deliberação

1 — É constituída uma comissão paritária por dois representantes efectivos de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados, não tendo estes direito a voto.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto, que exercerá as respectivas funções na ausência ou impedimento daquele.

3 — Após o início de vigência do AE, cada uma das partes indicará por escrito à outra, dentro do prazo de 30 dias, os nomes dos membros efectivos e suplentes, considerando-se constituída a comissão paritária a partir do respectivo conhecimento.

4 — As partes podem substituir os respectivos membros em qualquer momento por simples informação escrita de uma parte à outra.

5 — O local, calendário e regime de funcionamento da comissão paritária serão definidos pelas partes na sua primeira reunião.

6 — São atribuições da comissão paritária a interpretação das disposições convencionadas e a integração das lacunas.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

8 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às partes outorgantes nos mesmos termos do AE de que são parte integrante, para o que deverão ser remetidas, para efeitos de depósito e publicação, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

### CAPÍTULO XVI

#### Disposições transitórias e finais

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer direitos ou regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Princípio de favorabilidade**

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o presente AE considera-se para todos os efeitos globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que substitui.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Remissão para a lei do contrato de trabalho**

O enquadramento legal de matérias não tratadas no âmbito deste AE, susceptíveis de o serem, será feito em sede de regime jurídico do contrato individual de trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (lei do contrato de trabalho).

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Substituição de convenção**

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004, rectificada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2005, 17, de 8 de Maio de 2006, e 12, de 29 de Março de 2007.

**ANEXO I****Categorias profissionais (m/f) e definição de funções**

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares, com vista à operacionalidade de um sector específico da AIL. Executa funções de atendimento ao público aos cooperantes dentro dos limites dos seus conhecimentos e competências.

*Chefe de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da AIL, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções similares.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da AIL. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da Associação; planear a utilização mais conveniente do pessoal, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar as actividades da AIL segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos vigentes; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a AIL de modo eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; assessoria os órgãos estatutários, designadamente a direcção, podendo participar nas respectivas reuniões.

*Empregado de limpeza.* — Executa as tarefas adequadas com vista à limpeza das instalações e equipamentos da AIL.

*Escriturário.* — Dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de correspondência, valores e materiais diversos; prepara, junta e ordena elementos para consulta; efectua cálculos diversos; minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo; utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Executa funções do atendimento público aos cooperantes dentro dos limites dos seus conhecimentos e competências.

*Escriturário especializado.* — Exercendo funções de escriturário, colabora directamente com o chefe e ou subchefe de secção e ainda a quem a AIL incumbe tarefas de maior responsabilidade, designadamente tratamento de dados estatísticos e contabilísticos e questões de pessoal. Executa funções de atendimento público aos cooperantes dentro dos limites dos seus conhecimentos e competências.

*Estagiário.* — Dentro da área em que se insere, prepara-se para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

*Subchefe de secção.* — Executa as tarefas mais qualificadas de um sector específico da AIL, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos. Executa funções de atendimento público aos cooperantes dentro dos limites dos seus conhecimentos e competências.

**ANEXO II****Condições específicas de admissão**

1 — As idades mínimas de admissão dos trabalhadores são:

- a) Para trabalhadores de escritório, 16 anos;
- b) Para as restantes profissões e categorias profissionais, a idade mínima legal.

2 — As habilitações literárias e profissionais são as seguintes:

- a) Os trabalhadores de escritório devem possuir o 11.º ano ou equiparado;
- b) Os restantes trabalhadores, as habilitações obrigatórias.

3 — Todos os trabalhadores, desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

**ANEXO III****Acessos**

1 — O estagiário, logo que complete um ano de permanência na categoria, ascenderá a escriturário de 3.<sup>a</sup>

2 — O escriturário de 3.<sup>a</sup>, logo que complete três anos de permanência na categoria, ascenderá a escriturário de 2.<sup>a</sup> O escriturário de 2.<sup>a</sup>, logo que complete três anos de permanência na categoria, ascenderá a escriturário de 1.<sup>a</sup>

## ANEXO IV

Tabela salarial para 2008

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços . . . . .	1 313,50
II	. . . . .	0
III	Chefe de serviços . . . . .	1 155,50
IV	Chefe de secção . . . . .	877,50
V	Subchefe de secção . . . . .	775
VI	Escriturário especializado . . . . .	727,50
VII	Escriturário de 1. <sup>a</sup> . . . . .	664
VIII	Escriturário de 2. <sup>a</sup> . . . . .	608,50
IX	Escriturário de 3. <sup>a</sup> . . . . .	566,50
X	Estagiário . . . . .	516,80
XI	Empregado de limpeza . . . . .	483,50

Lisboa, 20 de Março de 2008.

Pela AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses:

*António Maria da Silva Freire*, director.

*António Fernando da Silveira Machado*, director.

*Ramiro Nélson Cardoso da Silva*, tesoureiro da direcção.

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

*Ana Maria Martins Penalva Barros*, mandatária.

*Victor Manuel Nunes Monteiro*, mandatário.

Depositado em 21 de Abril de 2008, a fl. 198 do livro n.º 10, com o n.º 68/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril) — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procedeu-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007:

1 — Quadros superiores:

Enfermeiro;

Enfermeiro-chefe;

Enfermeiro especialista;

Enfermeiro-supervisor;

Profissional de engenharia de grau I;

Profissional de engenharia de grau II;  
Profissional de engenharia de grau III;  
Profissional de engenharia de grau IV;  
Profissional de engenharia de grau V;  
Profissional de engenharia de grau VI;  
Técnico de serviço social de grau I;  
Técnico de serviço social de grau II;  
Técnico de serviço social de grau III;  
Técnico de serviço social de grau IV.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Agente técnico de arquitectura e engenharia — grau I;

Agente técnico de arquitectura e engenharia — grau II;

Desenhador-criador de produto cerâmico;

Modelador-criador;

Pintor-criador.

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

Arvorado ou seguidor;

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

Chefe de equipa;

Chefe de equipa de manutenção/oficial principal;

Chefe de equipa da produção;

Chefe de movimento;

Chefe de vendas;

Encarregado;

Encarregado de armazém;

Encarregado fogueiro;

Encarregado de manutenção;

Encarregado de modelação;

Encarregado de pintura altamente especializado;

Encarregado de refeitório;

Encarregado de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ecónomo;

Inspector de vendas;

Vendedor especializado ou técnico de vendas.

4.2 — Produção:

Agente de métodos;

Analista físico-químico;

Controlador de produção;

Controlador de qualidade;

Desenhador de arte aplicada;

Desenhador (técnico);

Desenhador industrial;

Desenhador projectista;

Planificador;

Pintor altamente especializado de painéis;

Pintor altamente especializado de porcelana;

Preparador de trabalho de manutenção;

Técnico cerâmico;

Técnico electricista;

Técnico de electrónica;

Técnico fabril;

Técnico industrial;

Verificador de qualidade.

## 5 — Profissionais qualificados:

## 5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Caixeiro de praça (pracista);  
Caixeiro-viajante;  
Prospector de vendas;  
Vendedor.

## 5.3 — Produção:

Abocador;  
Afinador de ferramentas;  
Afinador de máquinas;  
Apontador;  
Apontador cerâmico;  
Apontador metalúrgico;  
Bate-chapas;  
Caixoteiro (gazeteiro);  
Canalizador;  
Carpinteiro;  
Carpinteiro de limpos;  
Carpinteiro de moldes ou modelos;  
Carpinteiro de tosco ou cofragem;  
Condutor desmantelador-destorroador de barras;  
Condutor de transpaletes;  
Condutor de vagonetas;  
Condutor de vagonetas através de *charriot*;  
Condutor de veículos industriais leves;  
Condutor de veículos industriais pesados;  
Controlador;  
Controlador de aparelhos elevador de telhas;  
Cromador-roleiro;  
Cronometrista;  
Decorador;  
Decorador de porcelana;  
Decorador de serigrafia;  
Desenhador de execução;  
Desenformador;  
Encarregado-ajudante;  
Encarregado de limpeza;  
Enfornador;  
Entalhador ou abridor de chapa;  
Estucador;  
Ferramenteiro;  
Ferreiro ou forjador;  
Fogueiro;  
Formista;  
Formista-moldista;  
Forneiro;  
Forneiro de louça sanitária;  
Fotógrafo;  
Fresador mecânico;  
Funileiro-latoeiro;  
Gazeteiro;  
Gravador;  
Gravador-criador;  
Gravador em telas de serigrafia;  
Impressor;  
Ladrilhador ou azulejador;  
Lapidador ou polidor;  
Marteleiro;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de carpintaria;

Misturador;  
Misturador de barras;  
Modelador;  
Moldador de estruturas em fibra;  
Montador-ajustador de máquinas;  
Montador de refractários anticorrosivos;  
Montista;  
Oficial electricista;  
Oleiro-acabador de louça artística e decorativa;  
Oleiro de acessórios de sanitários;  
Oleiro asador-colador;  
Oleiro-colador-asador;  
Oleiro-enchefor;  
Oleiro-formista ou de lambugem;  
Oleiro jaulista;  
Oleiro de lambugem de sanitários;  
Oleiro de linha automática de louça sanitária;  
Oleiro-rodista;  
Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia;  
Operador-afinador de máquinas;  
Operador de atomizador;  
Operador de desenforma;  
Operador de enforma e desenforma;  
Operador de enforma;  
Operador de instalação automática de fabrico;  
Operador de instalação automática de preparação;  
Operador de instalação de preparação automática de pastas;  
Operador de laboratório;  
Operador de linha automática de louça sanitária;  
Operador de máquina automática de amassar ou moer;  
Operador de máquina automática de descarga;  
Operador de máquina de amassar ou moer;  
Operador de máquina de molde, corte e carga;  
Operador de máquina de prensar;  
Operador de máquina semiautomática de olaria;  
Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso;  
Operador de máquina de vidrar;  
Operador de telas de abastecimento de máquina de prensar;  
Pedreiro ou trolha;  
Pintor;  
Pintor cerâmica;  
Pintor da construção civil;  
Pintor de veículos, máquinas e móveis;  
Polidor;  
Prensador;  
Preparador;  
Rectificador mecânico;  
Rectificador de tijolos isolantes;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro de ferramentas, moldes cunhos ou cortantes;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;  
Torneiro;  
Torneiro mecânico;  
Torneiro-marcador;  
Vidrador;  
Vidrador de acessórios de sanitários;  
Vidrador de louça sanitária;  
Zincador.

## 5.4 — Outros:

Bombeiro fabril;  
Cozinheiro;  
Dispenseiro;  
Fiel de armazém;  
Motorista;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados.

## 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

## 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fiel de armazém;  
Ajudante de motorista;  
Arquivista técnico;  
Caixeiro-ajudante;  
Cobrador;  
Copeiro;  
Demonstrador;  
Cafeteiro;  
Empregado de balcão;  
Empregado de balcão ou de *self-service*;  
Empregado de creche;  
Empregado de mesa ou de *self-service*;  
Empregado de refeitório;  
Entregador de ferramentas, materiais e ou produtos;  
Operador heliográfico.

## 6.2 — Produção:

Acabador;  
Acabador de imagens e estatuetas;  
Acabador de louça sanitária;  
Acabador de telha;  
Acabador de tubos de grés;  
Ajudante de electricista;  
Ajudante de enforador;  
Ajudante de desenformador;  
Ajudante de fogueiro;  
Ajudante de oleiro de sanitários;  
Ajudante de operador de forna e desenfora;  
Ajudante de prensador;  
Alimentador de barros;  
Alimentador/recolhedor de louça sanitária;  
Alimentador/recolhedor de louça máquina;  
Amassador ou moedor de barros;  
Aparador de telha;  
Auxiliar de armazém;  
Auxiliar de laboratório;  
Cortador de tijolo;  
Cosedor de panos;  
Desencaixador de azulejos;  
Desencaixador de ladrilho;  
Desmoldador;  
Desvidrador;  
Embalador;  
Embalador-empalhador;  
Embalador de louça de grés;  
Encurrador ou empilhador;  
Enquadrador;  
Ensacador;  
Escolhedor;

Escolhedor de felpato;  
Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados;  
Escolhedor de louça sanitária;  
Estampador;  
Filtrador de pasta;  
Forneiro-ajudante;  
Lavador;  
Lavador de caulinos e areias;  
Limador-alisador;  
Lubrificador auto;  
Lubrificador de máquinas;  
Malhador;  
Oleador de lastra;  
Operador de estufas ou secadores;  
Operador manual de balanças;  
Operador de máquinas de agrafar;  
Operador de máquina automática;  
Operador de máquina automática de descarga;  
Operador de máquina automática de olaria;  
Operador de máquina de estampar;  
Operador de máquina de filetar;  
Operador de máquina de lavar;  
Operador de máquina de plastificar;  
Operador de máquina tipo *roler*;  
Operador de máquina de triturar madeira;  
Operador de pontes rolantes;  
Papeleiro;  
Pré-oficial;  
Pré-oficial de electricista;  
Preparador de chamote;  
Preparador de forna;  
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;  
Preparador de mostruário;  
Preparador de pasta de gesso;  
Preparador de telas de serigrafia;  
Rebarbador;  
Recolhedor de taras;  
Retocador ou espanador;  
Retocador de louça sanitária;  
Roçador ou desbastador;  
Tapador das portas do forno;  
Tirador ou metedor de tijolos ou materiais cerâmicos com elevador tipo prateleira;  
Tirador de tijolos;  
Transportador.

## 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

## 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar menor;  
Auxiliar de serviços;  
Empregado de limpeza;  
Guarda;  
Guarda ou porteiro;  
Operário não especializado ou servente de manutenção mecânica;  
Porteiro;  
Servente;  
Trabalhador de limpeza.

7.2 — Produção:

Ajudante de lubrificador;  
Ajudante de preparador de pasta;  
Trabalhador de carga e descarga.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;  
Estagiário, praticante e aprendiz;  
Praticante;  
Praticante-caixeiro;  
Tirocinante de desenhador;  
Desenhador de execução tirocinante.

Profissões integradas em dois níveis (profissionais integráveis em num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Caixeiro-chefe de secção ou caixeiro encarregado;  
Chefe de sector fabril;  
Chefe de turno;  
Encarregado geral.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Analista principal.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade.

**AE entre a GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2008:

1 — Quadros superiores:

Coordenador técnico desportivo;  
Director de departamento.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento;  
Chefe de serviços;  
Técnico de informática.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico desportivo.

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

Encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de administração;  
Técnico administrativo;  
Técnico de *marketing*.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

5.2 — Comércio:

Empregado comercial.

5.4 — Outros:

Cozinheiro de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª;  
Motorista;  
Nadador-salvador.

6 — Profissionais semiqualficados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;  
Trabalhador de apoio.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador de limpeza.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção (administrativos e afins).

**AE entre a empresa Lauak Portuguesa, L.<sup>da</sup> — Indústria Aeronáutica e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, o AE em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 903, onde se lê:

«Pela Lauak Portuguesa, L.<sup>da</sup> — Indústria Aeronáutica:

*Armando Manuel Gomes*, procurador.

*Paula de Jesus da Purificação Almeida Pestana Nome*, mandatária.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

*José Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.

*Luís Miguel Canudo Oliveira*, mandatário.»

deve ler-se:

«Pela Lauak Portuguesa, L.<sup>da</sup> — Indústria Aeronáutica:

*Armando Manuel Gomes*, procurador.

*Paula de Jesus da Purificação Almeida Pestana*, mandatária.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

*Jorge Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.

*Luís Miguel Canudo Oliveira*, mandatário.»

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — Nulidade parcial**

##### **Declaração de nulidade do artigo 18.º dos estatutos**

Por sentença de 20 de Novembro de 2007, transitada em julgado em 28 de Janeiro de 2008, da 6.ª Vara Cível da Comarca de Lisboa — 2.ª Secção, proferida no processo

n.º 888/07.4TVLSB — acção de processo ordinário, que o Ministério Público moveu contra o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, foi declarada nula a norma constante do artigo 18.º dos estatutos do referido Sindicato, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007, por contrariar o disposto no artigo 479.º do Código do Trabalho.

## II — DIRECÇÃO

### **STAE — Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência — Eleição em 8 de Abril de 2008 para o triénio de 2008-2011.**

Efectivos:

Presidente — Ricardo André da Costa Toga Moreira da Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 10592559, de 20 de Dezembro de 2006, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Pedro Emanuel de Almeida Louro, portador do bilhete de identidade n.º 12602433, de 31 de Agosto de 2006, emitido pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Tesoureiro — Vítor Manuel de Sousa Azevedo, portador do bilhete de identidade n.º 10259339, de 16 de Janeiro de 2006, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

1.º Liliana Raquel Ferreira Bernardo, portadora do bilhete de identidade n.º 12144183, de 19 de Junho de 2007, emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

2.º Miguel Ângelo Pereira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 11703410, de 21 de Setembro de 2006, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

3.º Bruno Filipe Coelho Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 11967169, de 31 de Março de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

4.º Luís Filipe dos Santos Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 10262738, de 22 de Novembro de 2006, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

1.º Rui Miguel Pinto Lima, portador do bilhete de identidade n.º 11489552, de 13 de Abril de 2006, emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

2.º Vítor Paulo Geraldês Tavares, portador do bilhete de identidade n.º 10929052, de 2 de Julho de 2003, emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

### **Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes — Eleição em 27, 28 e 29 de Março de 2008 para o triénio de 2008-2010.**

António Daniel Neto Lopes.

António Fernandes da Costa.

António Ferreira Pinto.

António Manuel Silva Fernandes.

António Ribeiro da Costa.

Arlete Maria Branco Horta Grifo.

Eduardo Jorge Pinto Martins.

Ernesto Araújo Freitas

Fátima Conceição Castro Coelho.

Fernando Avelino Oliveira Almeida.

Francisco Manuel da Silva Vieira.

Isabel Maria Fernandes Lázaro Machado.

Joaquim Carlos da Silva Castro.

José Araújo e Silva.

José Avelino Cunha Mendes.

José Carlos da Costa Santos.

José Carlos Mendes Ferreira.

José Carlos Rodrigues Gomes Ferreira.

José Joaquim Salgado Silva.

José Joaquim Teixeira Moreira.

José Manuel Ferreira Mendes.

Judite Maria Pereira Almeida.

Lídia Pereira Fernandes.

Lino Martins Braga.

Manuel Guedes da Silva.

Manuel José Ferreira Sousa.

Maria Fernandes Abreu.

Maria Helena de Castro Machado.

Maria Margarida Martins Maciel Costa.

Marta Alexandra Moreira Gonçalves.

Marta Carina Cruz Ferreira.

Rosa Maria Valadares Sousa.

Rui Manuel Carvalho Araújo.

Silvano Mendes da Costa.

Vítor Agostinho Araújo Ribeiro.

Victor Domingos Duarte Vieira.

Zélia Maria Morgado Carvoeiro.

### **União dos Sindicatos do Distrito de Évora/CGTP-IN — Eleição em 2 de Fevereiro de 2008 para o triénio de 2008-2011.**

**Direcção**

Efectivos:

Ana Paula Galvão dos Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 8999561-9, emitido em 17 de Março de 2003 pelo arquivo de identificação de Évora, sócia n.º 70967 do SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Baltazar João Avó Damas, portador do bilhete de identidade n.º 2044433-8, emitido em 17 de Maio de 2006 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 21260 do SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

Duarte Filipe Pinto da Silva Bravo, portador do bilhete de identidade n.º 12040155-0, emitido em 19 de Junho de 2007 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 66809 do STIMMS — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul.

Elisabete Mendes Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 9074551-5, emitido em 11 de Março de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 16225 do SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Francisca Maria Piteira da Cruz, portadora do bilhete de identidade n.º 6338345-4, emitido em 28 de Abril de 1999 pelo arquivo de identificação de Évora, sócia n.º 120964 do Sindicato dos Trabalhadores da Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

João Pedro Velez Paulo, portador do bilhete de identidade n.º 9311881-3, emitido em 8 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 42996 do

STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Jorge Augusto da Costa Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 6207277-3, emitido em 22 de Outubro de 1999 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 93697 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

José Francisco Rendeiro Serra, portador do bilhete de identidade n.º 4748460-8, emitido em 20 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 48175 do STIMMS — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul.

José Francisco Serrano Sabarigo, portador do bilhete de identidade n.º 4592055-9, emitido em 1 de Julho de 1998 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 5850 do SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

José João Calado, portador do bilhete de identidade n.º 7145523-0, emitido em 1 de Julho de 2003 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 831513 do SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

José Joaquim de Miranda Correia, portador do bilhete de identidade n.º 6086787-6, emitido em 27 de Setembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 67311 do STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Manuel Francisco Colaço Caeiro, portador do bilhete de identidade n.º 6637855-9, emitido em 20 de Outubro

de 2005 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 11318 do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

Margarida Isabel Silvestre Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 9127531-8, emitido em 24 de Fevereiro de 2006 pelo arquivo de identificação de Évora, sócia n.º 9993 do SPZS — Sindicato dos Professores da Zona Sul.

Maria do Céu Coelhas Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 10274932-9, emitido em 15 de Fevereiro de 2007 pelo arquivo de identificação de Évora, sócia n.º 27708 do SEF — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Nuno Miguel Batalha Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 10598001-3, emitido em 15 de Março de 2002 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 125078 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, portador do bilhete de identidade n.º 2205068-0, emitido em 5 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 6609 do CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Válter Ricardo Boralho dos Lóios, portador do bilhete de identidade n.º 11845048-4, emitido em 9 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de identificação de Évora, sócio n.º 59880, do STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

### SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros — Eleição em 18 de Março de 2008 para o mandato de 2008-2012

#### Direcção

	Nome	Número do BI	Data	Arquivo
Presidente	João Lourenço Martins de Oliveira Pinto	1926677	20-9-2004	Lisboa
Vice-presidente	Evaristo de Almeida Guerra de Oliveira	315258	1-9-2005	Lisboa
Efectivo	Augusto Ferreira Guedes	7526592	3-9-2007	Lisboa
Efectivo	Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro	6567410	12-4-2000	Lisboa
Efectivo	Isabel Cristina Gonçalves de Sá Guerra Almeida	8072374	11-5-2006	Lisboa
Efectivo	João António Vilela Cabeço	1934428	30-9-2005	Vila Real
Efectivo	Miriam Pedrosa dos Santos	11958929	26-2-2004	Lisboa
Efectivo	Vanda Teresa Rogado Medeiro Pereira da Cruz	11304053	4-12-2006	Lisboa
Efectivo	José Faustino Fraga Amaral	661833	28-1-1999	Viseu
Efectivo	Paula Cristina Martins Rolo Basso Costa	8222102	22-6-2007	Lisboa
Efectivo	António Manuel Rodrigues Marques	4884239	14-12-1999	Lisboa
Suplente	José António Veloso Messias	2526361	27-7-2004	Lisboa
Suplente	Pedro Manuel Ferreira Raposo Torres Brás	6511126	21-1-2004	Lisboa
Suplente	Armando Coutinho Magalhães	2992453	19-4-2001	Lisboa
Suplente	Alfredo Manuel da Silva Rocha	2215586	11-10-2005	Lisboa
Suplente	Maria Helena Lopes Francela Capelo	9274543	17-5-2007	Lisboa
Suplente	Paulo Alexandre Martins Moradas	5666881	20-2-2002	Castelo Branco
Suplente	Carlos José dos Santos Enxuto	1276868	10-11-2004	Lisboa
Suplente	Joaquim dos Reis Simões	174967	13-9-2000	Lisboa
Suplente	Ava Linda de Carvalho Serradas	7790030	15-11-1999	Lisboa

### Sindicato Nacional dos Motoristas — Eleição em 28 de Março de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.

#### Direcção nacional

Efectivos:

Jorge Manuel Fernandes Costa, sócio n.º 1939, bilhete de identidade n.º 9052244, do arquivo do Porto.

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, sócio n.º 2573, bilhete de identidade n.º 6482636, do arquivo de Lisboa.

José Germano Oliveira Silva, sócio n.º 3011, bilhete de identidade n.º 10109220, do arquivo de Lisboa.

António Moreira Ribeiro, sócio n.º 2194, bilhete de identidade n.º 6645021, do arquivo do Porto.

António Álvaro Ribeiro Maranhão, sócio n.º 1813, bilhete de identidade n.º 3848886, do arquivo do Porto.

Adriano Martinho Peixoto, sócio n.º 210, bilhete de identidade n.º 6478887, do arquivo de Lisboa.

Justino Moreira Ribeiro, sócio n.º 382, bilhete de identidade n.º 5947648, do arquivo do Porto.

Domingos Sousa Augusto, sócio n.º 3498, bilhete de identidade n.º 8222094, do arquivo de Lisboa.

Artur Manuel Lucena Cardoso, sócio n.º 3050, bilhete de identidade n.º 3164065, do arquivo de Lisboa.

José Luís da Silva Francisco, sócio n.º 2975, bilhete de identidade n.º 7450275, do arquivo de Lisboa.

António Rui Pereira Simões Nunes, sócio n.º 6053, bilhete de identidade n.º 10634800, do arquivo de Aveiro.

Cândido Rodrigues, sócio n.º 3305, bilhete de identidade n.º 9688809, arquivo de Lisboa.

Serafim Óscar da Silva Moura, sócio n.º 2543, bilhete de identidade n.º 5905725, do arquivo de Vila Real.

José Manuel Sequeira, sócio n.º 2562, bilhete de identidade n.º 5943228, do arquivo de Vila Real.

Manuel Sousa Pereira, sócio n.º 5494, bilhete de identidade n.º 6589411, do arquivo de Lisboa.

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, sócio n.º 3175, bilhete de identidade n.º 7631256, do arquivo de Lisboa.

Carlos Manuel Ramos Rocha, sócio n.º 3305, bilhete de identidade n.º 6258525, do arquivo de Lisboa.

Luís Maria Carvalho Roque, sócio n.º 6181, bilhete de identidade n.º 8466917, do arquivo de Lisboa.

José António Costa Silva, sócio n.º 6160, bilhete de identidade n.º 6514430, do arquivo de Lisboa.

Cláudio Alexandre Gomes Simões, sócio n.º 3174, bilhete de identidade n.º 10580303, do arquivo de Lisboa.

Paulo Jorge Matos Torres Pereira, sócio n.º 6367, bilhete de identidade n.º 9800800, do arquivo de Lisboa.

Jorge Alberto dos Santos Costa, sócio n.º 3684, bilhete de identidade n.º 8037939, do arquivo de Vila Real.

Bernardino António Moreira Alves, sócio n.º 3325, bilhete de identidade n.º 7336668, do arquivo de Lisboa.

Constantino Pereira, sócio n.º 2386, bilhete de identidade n.º 9253639, do arquivo de Lisboa.

Paulo Jorge da Conceição Cardoso Gouveia, sócio n.º 6197, bilhete de identidade n.º 10295205, do arquivo de Lisboa.

#### Suplentes:

Manuel Carlos Carvalho Matos Eira, sócio n.º 3685, bilhete de identidade n.º 7440080, do arquivo de Vila Real.

Júlio Macedo Garcia, sócio n.º 4011, bilhete de identidade n.º 8130147, do arquivo de Vila Real.

José Maria Sousa Nunes, sócio n.º 2451, bilhete de identidade n.º 3675247, do arquivo do Porto.

Henrique Ribeiro de Almeida, sócio n.º 3642, bilhete de identidade n.º 3801985, do arquivo de Lisboa.

Manuel Aido Fernandes, sócio n.º 3840, bilhete de identidade n.º 9318173, do arquivo de Lisboa.

### **União dos Sindicatos de Aveiro/CGTP-IN — Eleição em 4 de Abril de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.**

#### **Membros da direcção distrital**

Adelino Silva Nunes Pereira, casado, metalúrgico, residente na Rua do Vale da Ponte, Albergaria-a-Velha,

3850-501 Branca ALB., com 45 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8023062, emitido em 23 de Maio de 2001 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 25 808 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra.

Alírio Manuel da Silva Martins, casado, corticeiro, residente na Rua da Relva, 15, 4505-447 Lobão, com 42 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8583665, emitido em 24 de Agosto de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 7810 do Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Américo Pinho Rodrigues, solteiro, técnico fabril, residente na Rua do Marechal Zagalo, 11, 3880-250 Ovar, com 41 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7831337, emitido em 6 de Março de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 105 316 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Américo Silva Almeida, casado, motorista, residente na Avenida Principal, 4512, 4.º, esquerdo, F, Edifício Lima Sol, 4535-014 Lourosa, com 52 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6160430, emitido em 22 de Março de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 5945 do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Andrea Isabel Araújo Doroteia, casada, escriturária, residente na Rua do Comandante Rocha e Cunha, 7, 5.º, D, 3800 Aveiro, com 35 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 10117292, emitido em 8 de Março de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 22 411 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Antero de Oliveira Resende, casado, professor, residente na Travessa de Armando Pinto de Assunção, 72, 4520-307 Fornos VFR, com 47 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5538492, emitido em 21 de Março de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 7077 do Sindicato dos Professores do Norte.

António Augusto Pires da Conceição, casado, técnico prof. construção civil, residente na Urbanização da Alagoa, 12, 3750-301 Águeda, com 53 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5069819, emitido em 22 de Dezembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 23 723 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

António José dos Santos Cardoso Macedo, casado, trabalhador administrativo da pesca, residente na Rua de Adriano Correia Oliveira, bloco 379, 183, 1.º, Q, 3880-316 Ovar, com 43 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8546584, emitido em 15 de Maio de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 6 do Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte.

Benjamim António Fernandes Rodrigues, casado, operário especializado, residente na Rua de Santa Cruz, 9, 4.º, esquerdo, frente, 4520-247 Santa Maria da Feira, com 42 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8588381, emitido em 1 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 105 508 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Benvinda Conceição Pinho Gomes, divorciada, técnica administrativa da PT, residente na Alameda de D. Domingos Pinho Brandão, 7, 2.º, direito, 4540-101 Arouca, com 47 anos de idade, portadora do bilhete de identidade

n.º 5409679, emitido em 29 de Novembro de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 4622 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Telecomunicações Audiovisual (SINTTAV).

Carlos Manuel da Silva Lopes, casado, técnico de desenho, residente na Rua da Canseira, 29, Verdemilho, 3810-406 Aveiro, com 49 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6225559, emitido em 13 de Novembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 14 430 do SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

Cátia do Céu Pereira Duro, solteira, operária de costura de calçado, residente na Rua da Feira dos 10, 138, 1.º, esquerdo, 4505 Fiães, com 25 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 12069578, emitido em 10 de Dezembro de 2003, pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 34 357 do Sindicato dos Operários de Calçado, Malas e Afins de Aveiro e Coimbra.

Cláudia Susana Lima Pereira, união de facto, supervisora de posto, residente da Rua Santo André, bloco 23, 5-A, 1.º, esquerdo, fracção K, Quinta do Cruzeiro, Esgueira, 3810-388 Aveiro, com 30 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 11092918, emitido em 30 de Novembro de 2005, pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócia n.º 40 751 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Eusébio Dias Ferreira, casado, carteiro, residente na Rua do Picoto, 45, Montelongo, 3770-108 Oliveira do Bairro, com 44 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6616583, emitido em 9 de Fevereiro de 2004, pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 25 147 do SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

Filomena da Nazaré Cardoso Almeida Silva, divorciada, administrativa, residente na Rua Beco de Chança, 73, Bustelo, 3720-608 São Roque Oliveira de Azeméis, com 39 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 8142047, emitido em 26 de Outubro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 34 409 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro.

Francisco Manuel da Cunha Gonçalves, casado, professor, residente na Rua Nova da Estação, 33, Santa Maria da Feira, 4520-467 Riomeão, com 37 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 9502842, emitido em 28 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 24 354 do Sindicato dos Professores do Norte.

Isabel Cristina Lopes Tavares, casada, operária têxtil, residente na Rua da Sapateira lote 1, Costa do Valado, 3810-803 Oliveirinha, com 37 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 9495084, emitido em 10 de Maio de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócia n.º 2677 do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro.

Jaime dos Anjos Ferreira, casado, agente único, residente na Rua do Barreiro, 41, Costa do Valado, 3810-834 Oliveirinha, com 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6798155, emitido em 7 de Julho de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 34 039 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

João Paulo Pinto Magalhães, casado, controlador de qualidade, residente na Rua da Urbanização do Olival, Albergaria, 4520-619 São João de Ver, com 34 anos de

idade, portador do bilhete de identidade n.º 10170231, emitido em 18 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 15 924 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.

Joaquim Almeida da Silva, casado, metalúrgico, residente na Rua da Estrada Real, 511, 4500-521 Paramos, Espinho, com 58 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6314670, emitido em 11 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 12 998 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra.

José Alfredo Pereira da Silva, casado, recepcionista, residente na Rua das Oliveiras, 25, Mata da Curia, 3780-543 Tamengos, com 37 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 9794985, emitido em 19 de Maio de 2005 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 3362 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

José Carlos Fernandes Reis, divorciado, torneiro mecânico, residente na Rua de Ferreira de Castro, 148, 3.º, D, 3880 Ovar, com 51 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5402967, emitido em 21 de Agosto de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 20 046 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra.

José Francisco Paixão Correia, solteiro, metalúrgico, residente na Travessa do Rio do Olho, 3, 2.º, direito, 3780-453 Mogofores, com 44 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6635838, emitido em 11 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 25 723 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra.

José de Oliveira Sôna, casado, empregado fabril, morador na Rua de Castilho, 101, 3880-154 Ovar, com 56 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5651307, emitido em 18 de Novembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 201 548 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte.

José Pereira da Costa, casado, serrador de 1.ª de madeiras, residente na Rua do Canto do Casal, 3, Maceda, 3885-874 Maceda, com 56 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5514190, emitido em 23 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 9 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Júlio Costa e Santos, casado, operador de 1.ª, residente na Rua do Engenheiro Arantes e Oliveira, Casa do Campo, 3700 São João da Madeira, com 42 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 9763575, emitido em 22 de Junho de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 10 214 do Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Júlio Manuel Balreira Correia, casado, preparador de trabalho, residente na Quinta do Alverca, Águeda, com 55 anos de idade, bloco A-2, 3.º, esquerdo, Catraia de Assequins, 3750-308 portador do bilhete de identidade

n.º 5590240, emitido em 22 de Dezembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 18 145 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra.

Justino de Jesus Pereira, casado, operário fabril, residente no bloco Q, entrada 1, 1.º, direito, Bairro da Ponte de Anta, 4500-088 Anta, com 39 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8407232, emitido em 26 de Fevereiro de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 205 216 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte..

Leonilde de Fátima Pires de Oliveira Capela, viúva, operária têxtil, residente na Rua de Monsenhor Miguel de Oliveira, 648, Corga Norte, Válega, 3880-514 Ovar, com 53 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 639032, emitido em 19 de Março de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 832 do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro.

Manuel Alberto Silva Costa, casado, técnico de manutenção, residente na Travessa da Candosa, 186, Válega, 3880-631 Ovar, com 42 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7414663, emitido em 18 de Agosto de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 13 087 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte — STIANOR.

Manuel Augusto Rodrigues Barge, casado, auxiliar de acção educativa, residente no Conjunto Habitacional da Ponte Nova, bloco 1, entrada 2, 3.º, esquerdo, 3880-704 São João de Ovar, com 54 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6203625, emitido em 25 de Julho de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 22 084 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro.

Mário da Silva Carvalho, casado, corticeiro, residente na Rua da Pinha, 315, 4500-533 Paramos, com 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade, n.º 6148713, emitido em 12 de Maio de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 8546 do Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Rosa Maria Simões Correia Gadanho, casada, professora, residente na Rua Direita, 115-A, Aradas, 3810-005 Aveiro, com 53 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 3016690, emitido em 12 de Dezembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócia n.º 2085 do Sindicato dos Professores da Região Centro.

Vítor Manuel Teiga Januário, solteiro, professor, residente na Rua do Carvalho, 15, 3750-783 Trofa-AGD, com 39 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8243533, emitido em 3 de Janeiro de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 16683 do Sindicato dos Professores da Região Centro.

### Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde — Eleição em 8 de Fevereiro de 2008 para o triénio de 2008-2010

#### Direcção

Cargo	Nome	Número de sócio	Categoria profissional	Instituição
Presidente . . . . .	Manuel António Lopes . . . . .	14	Chefe de repartição (aposentado)	Centro Hospitalar Tâmega e Sousa, E. P. E.
Vice-presidentes . . . . .	José Adélio Silva Oliveira . . . . . Maria Luísa Silva Barbosa . . . . . António Augusto Soares Silva Gomes.	3045 62 1741	Assistente administrativo especialista Chefe de secção . . . . . Assistente administrativo especialista	Centro Hospitalar Médio Ave, E. P. E. Hospital de Magalhães Lemos. Centro de Saúde de Penafiel.
Tesoureiro . . . . .	Luís Manuel Noura Grabulho	2751	Assistente administrativo especialista	Centro Hospitalar Vila Nova de Gaia/Espinho, E. P. E.
Secretários . . . . .	Elmano José da Silva . . . . . Rui Jorge Moura Fernandes . . . . .	68 5108	Assistente administrativo especialista Assistente administrativo . . . . .	Centro Hospitalar Vila Nova de Gaia/Espinho, E. P. E. Administração Regional de Saúde do Norte, I. P.
Vogais . . . . .	Anabela Lopes Ferro Nascimento. Dina Fátima Noura Grabulho. . . . . Hélder Guilherme Ribeiro Rocha José Manuel Barbosa Oliveira José Teles Ferreira Silva . . . . . Manuel Alberto Almeida Silva . . . . .	2056 3761 4760 1746 1274 1947	Chefe de secção . . . . . Assistente administrativo principal Assistente administrativo principal Assistente administrativo especialista Assistente administrativo especialista Assistente administrativo especialista	Centro Hospitalar do Nordeste, E. P. E. Centro Hospitalar Vila Nova de Gaia/Espinho, E. P. E. Centro Hospitalar do Porto, E. P. E. Centro Hospitalar Tâmega e Sousa, E. P. E. Centro de Saúde de Felgueiras. Centro Saúde de Oliveira de Azeméis.

Cargo	Nome	Número de sócio	Categoria profissional	Instituição
	Maria Cândida Sousa Ferreira Dias.	5	Assistente administrativo especialista	Centro Hospitalar do Porto, E. P. E.
	Maria Orquídea Silva Carrasco Silva.	4515	Assistente administrativo especialista	Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa, E. P. E.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **AESINTRA — Associação Empresarial do Concelho de Sintra — Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral extraordinária de 27 de Novembro de 2007.

#### **Artigos alterados**

##### Artigo 4.º

##### **Fins**

1 — A AESINTRA tem por fim primordial a defesa e a representação dos interesses dos seus associados.

2 — Para tanto, compete à AESINTRA promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o desenvolvimento técnico, económico e social dos seus associados, designadamente:

*a)* Representá-los junto de todas as entidades públicas e privadas e junto da sociedade/comunidade em geral;

*b)* Definir linhas gerais de actuação, defesa e harmonização de interesses das empresas, bem como zelar pelo exercício comum dos respectivos direitos e obrigações;

*c)* Realizar todas as acções e estudos que visem promover soluções colectivas em questões de interesse geral ou de interesse sectorial;

*d)* Estruturar serviços executivos e serviços de apoio, com capacidade de assessoria e de dinamização de assuntos de natureza económica, tecnológica, formativa, qualificativa, associativa e aconselhativa dos associados e dos poderes públicos;

*e)* Organizar e apoiar a realização de congressos, colóquios, seminários, conferências, reuniões, viagens, feiras, exposições e certames de índole cultural, económico e empresarial;

*f)* Editar publicações de interesse dos associados, difundindo conhecimentos de teor especializado;

*g)* Celebrar acordos, protocolos e parcerias com entidades diversas que estabeleçam, relativamente à generalidade das pessoas, benefícios e vantagens para os associados;

*h)* Estimular a colaboração entre associados em áreas diversas como a investigação, a promoção de ideias, locais ou produtos;

*i)* Promover o espírito de solidariedade e de sã cooperação entre sócios, evitando e contrariando quaisquer práticas de concorrência desleal;

*j)* Associar-se a outras entidades, públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, de cariz patronal ou não, que visem a defesa de interesses comuns;

*k)* Promover, criar e gerir serviços de apoio clínico e de solidariedade social, para os seus associados e familiares, na forma de cooperativa ou de instituição privada de solidariedade social (IPSS) ou outra adequada;

*l)* Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas, em benefício dos associados;

*m)* Celebrar contratos colectivos de trabalho;

*n)* Constituir centros de resolução de conflitos, quer através da mediação quer da arbitragem;

*o)* Contribuir para a divulgação da actividade empresarial nacional, promovendo, nomeadamente, a colocação dos seus produtos e serviços nos mercados interno e externo e estimulando o comércio com o exterior;

*p)* Prosseguir outros objectivos que sejam do interesse associativo.

##### Artigo 6.º

##### **Admissão de sócios**

1 — A admissão de sócio faz-se através da sua inscrição, a qual é livre.

2 — A inscrição deve ser instruída com cópia de documento comprovativo da sua qualidade de empresário.

3 — A admissão de associados fica sujeita à verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 5.º

##### Artigo 18.º

##### **Eleições**

1 — Os membros dos órgãos referidos no artigo 10.º são eleitos pela assembleia geral em assembleia especialmente

convocada para o efeito, por maioria absoluta dos votos, em escrutínio secreto, de entre listas completas e conjuntas para todos os órgãos.

2 — O processo eleitoral é fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes e presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, a qual se constituirá após o termo do prazo de apresentação de candidaturas aos órgãos sociais.

3 — Os sócios impossibilitados de comparecer à reunião da assembleia geral eleitoral podem exercer esse direito por correspondência, mediante o envio do boletim de voto, por correio, em envelope fechado com a identificação e número de sócio do votante no exterior. Este envelope será metido num outro envelope maior, endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a ser recebido antes da abertura das urnas.

4 — A identificação dos sócios eleitores é feita, no caso de pessoas singulares, através da apresentação de qualquer documento de identificação e, no caso de pessoas colectivas, através da exibição do bilhete de identidade do seu representante legal. O sócio ou o representante legal do sócio pode ainda ser identificado por dois sócios presentes.

5 — O escrutínio será efectuado imediatamente após a conclusão da votação pela mesa de voto, a qual é constituída pela mesa da assembleia geral.

6 — Os resultados são proferidos de seguida, devendo a mesa de voto redigir uma acta da qual constarão obrigatoriamente os resultados do escrutínio e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verifiquem.

7 — A assembleia geral eleitoral funcionará durante três horas a partir da sua abertura.

8 — A apresentação do recurso interposto com fundamento na irregularidade do acto eleitoral deverá ser feita ao presidente da mesa de voto até vinte e quatro horas após o termo do acto eleitoral.

9 — A decisão da comissão eleitoral será comunicada aos recorrentes por escrito no prazo de vinte e quatro horas e afixada nas instalações da Associação.

10 — Da decisão da mesa de voto cabe recurso para a assembleia geral, a qual deverá reunir extraordinariamente no prazo de 15 dias, exclusivamente para deliberar sobre o recurso.

#### Artigo 19.º

##### Processo eleitoral — Candidaturas

1 — As eleições devem ser convocadas pelo presidente da mesa da assembleia geral, com um mínimo de 30 dias de antecedência, por convocatória dirigida pelo correio ou por correio electrónico aos sócios e publicada num dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos, indicando-se o dia, a hora e o local.

2 — As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção, cuja lista receberá a letra A, ou por grupos de sócios, num mínimo de 30, sendo então a lista designada por ordem alfabética segundo a ordem de entrada. As listas deverão ser remetidas ao presidente da mesa da assembleia geral com antecedência mínima de 20 dias em relação à data das eleições.

3 — Do processo de candidatura devem constar o nome e a assinatura dos sócios proponentes, as listas com indicação

dos sócios candidatos a cada um dos órgãos associativos e do seu representante no caso de sócios pessoas colectivas, bem como declaração de aceitação dos candidatos.

4 — As listas, com os nomes dos candidatos aos respectivos órgãos, são obrigatoriamente editadas pela direcção sob o controlo da mesa da assembleia geral.

5 — As listas e os boletins de voto serão enviados aos sócios até oito dias antes do acto eleitoral, sendo aquelas também afixadas, em local visível, nas instalações da Associação.

6 — Consideram-se nulas as listas que não reúnam os requisitos mencionados nos números anteriores.

#### Artigo 25.º

##### Convocação e ordem de trabalhos

1 — A convocação da assembleia geral deve ser feita por meio da convocatória expedida pelo correio ou por correio electrónico a todos os sócios e por divulgação num dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos, com antecedência mínima de oito dias, ou de 30 dias se se tratar de eleições ou de alteração de estatutos.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

a) No mês de Março de cada ano, para efeitos da alínea c) do artigo 22.º;

b) No mês de Novembro de cada ano, para efeitos da alínea d) do artigo 22.º;

c) No mês de Abril de três em três anos, para eleição dos órgãos sociais.

#### Artigo 42.º

##### Dissolução

1 — .....

2 — Na reunião em que for deliberada a dissolução serão igualmente deliberados a forma e o prazo da liquidação e o destino a dar ao património, o qual não pode ser distribuído aos associados, e eleger-se-ão os respectivos liquidatários.

#### Capítulo e artigo aditado

### CAPÍTULO VII

#### Da alteração dos estatutos

#### Artigo 37.º

##### Alteração de estatutos

1 — A assembleia geral que deliberar sobre a alteração dos estatutos deve ser convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral com 30 dias de antecedência sobre a sua realização.

2 — O projecto de alteração dos estatutos deverá ser facultado, nos oito dias anteriores à realização da refe-

rida assembleia geral, a todos os associados que assim o requeiram.

3 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

**Renumeração de capítulos e artigos**

**CAPÍTULO VIII**

**Regime disciplinar**

(Anterior capítulo VII.)

**CAPÍTULO IX**

**Disposições patrimoniais e financeiras**

(Anterior capítulo VIII.)

**CAPÍTULO X**

**Disposições finais**

(Anterior capítulo IX.)

**Artigo 38.º**

**Infracções disciplinares**

(Anterior artigo 37.º)

**Artigo 39.º**

**Sanções disciplinares**

(Anterior artigo 38.º)

**Artigo 40.º**

**Processo disciplinar**

(Anterior artigo 39.º)

**Artigo 41.º**

**Recetas**

(Anterior artigo 40.º)

**Artigo 42.º**

**Despesas**

(Anterior artigo 41.º)

**Artigo 43.º**

**Dissolução**

(Anterior artigo 42.º)

**Artigo 44.º**

**Interpretação**

(Anterior artigo 43.º)

Registados em 23 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 25, a fl. 83 do livro n.º 2.

**APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada no dia 3 de Abril de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2007, 11, de 22 de Março de 2001, e 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1994.

**Artigo 5.º**

- 1 — .....
- 2 — .....

i) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente de consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao sector.

Registados em 17 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 24, a fl. 83 do livro n.º 2.

**II — DIRECÇÃO**

**APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas — Eleição em 27 de Março de 2007 para o mandato de 2007-2008 — Substituição.**

O engenheiro Marc Rene Philippe Duhem, em representação da associada Solvay Portugal — Produtos Químicos, foi substituído pelo Dr. Luís Ignácio Miguel Serrano Rubiera, em representação da associada Solvay Portugal — Produtos Químicos”, eleito em assembleia geral extraordinária, realizada em 3 de Abril de 2008.

**ACISAT — Associação Empresarial do Alto Tâmega — Eleição realizada em 27 de Março de 2008 para o triénio de 2008-2010.**

Presidente — João Miranda Rua, em representação da Vinoteca de Chaves.

Vice-presidente — Joaquim Chaves Alves, em representação de VITROCHAVES — Indústria de Vidros, S. A.

Tesoureiro — António Luís Aguiar Morais, em representação da ALMIR — Informática e Gestão, L.<sup>da</sup>

Secretário — António Manuel Gomes Teixeira, em representação de António Manuel Gomes Teixeira, L.<sup>da</sup>

Vogais:

Rui Jorge Gomes Pereira Machado, em representação de GALTÁMEGA, L.<sup>da</sup>

Daniel José Fernandes Pinheiro, em representação de ELDECE, L.<sup>da</sup>

Arlindo Constantino Pereira, em representação de Imobiliária Transmontana, L.<sup>da</sup>

Manuel Nascimento Pita, em representação de Manuel Nascimento Pita.

Carlos Manuel Ferreira Morais, em representação de FLAVIARTE, L.<sup>da</sup>

Suplentes:

Santiago Gonçalves Machado, em representação de Santiago & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>

Manuel Matos Afonso, em representação de Salsicharia Aguiarense, L.<sup>da</sup>

Fernando Loureiro Nogueira, em representação de Construções Fernando Nogueira.

Adamantino Mourão de Sousa, em representação de Adamantino Mourão de Sousa.

### **ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia — Eleição em 11 de Outubro de 2007 para o mandato de três anos (triénio de 2007-2010).**

Presidente — José Carlos Correia Vilas, filho de Manuel Vilas e de Maria Augusta da Silva Correia Vilas, residente em Massamá Norte, Rua de D. Joana, 1, 6.º, direito, Massamá, natural de Vila de Paiva, nascido em 13 de Maio de 1955, casado, portador do bilhete de identidade n.º 3309412, emitido em 4 de Maio de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma Carlos Vilas Fotografia e Vídeo.

Secretário — Alfredo António Teixeira Tavares, filho de António Tavares e de Narcisa Augusta Teixeira, residente na Rua de Gil Vicente, 16, Torre da Marinha, natural de Peso da Régua, nascido em 19 de Fevereiro de 1956,

casado, portador do bilhete de identidade n.º 3323520, emitido em 17 de Maio de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial da fotografia, representante da firma Foto Alva.

Tesoureiro — Eduardo dos Santos Mesquita, filho de José Monteiro Mesquita e de Ana Ribeiro dos Santos Mesquita, residente na Praça dos Aliados, 6, 3.º, esquerdo, na Damaia, natural de São Sebastião da Pedreira, nascido em 9 de Maio de 1955, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4714703, emitido em 9 de Fevereiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma Foto Mary.

1.º vogal — Saul Ramos José, filho de Emiliano José e de Celeste Augusta Ramos, residente na Rua de D. Fernando II, 6, 1.º, em Queluz, natural de Coruche, nascido em 17 de Dezembro de 1948, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2393135, emitido em 17 de Outubro de 1990 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante dos Estúdios Saul.

2.º vogal — Jorge Manuel Duarte Alves, filho de Eduardo Alves Ramalho e de Emília Duarte Ribeiro Ramalho, residente na Praceta de Sebastião da Gama, 1, 3.º, esquerdo, Massamá, natural de Montelavar, nascido em 20 de Outubro de 1960, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6077911, emitido em 16 de Fevereiro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma Jorge Alves Fotografia e Vídeo.

1.º vogal suplente — Mário José Custódio Mendes, filho de César Mendes e de Maria Amália Coelho Custódio Mendes, residente na Rua da Alegria às Quintinhas, lote 9, 13, Charneca da Caparica, nascido em 11 de Novembro de 1960, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6059423, emitido em 22 de Setembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma Discoteca Roço.

2.º vogal suplente — Luís António Pais Vicente Carvalho, filho de António da Silva Carvalho e de Maria Vergínia Pais Vicente Carvalho, residente na Urbanização Campina de Cima, lote 2, 2.º-D, Loulé, natural de Nossa Senhora de Fátima, Lisboa, nascido em 14 de Julho de 1962, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6052452, emitido em 24 de Outubro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma Dig Foto.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da AIP/CE — Associação Industrial Portuguesa/Confederação Empresarial — Alteração.**

Alteração, aprovada em 14 de Fevereiro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007.

Foram eliminados o n.º 3 do artigo 2.º e o artigo 72.º, alterados o n.º 1 do artigo 7.º, os n.ºs 1 e 3 do artigo 50.º, o n.º 2 do artigo 55.º, os artigos 66.º e 67.º, o n.º 2 do artigo 70.º, os n.ºs 1 e 2 do artigo 74.º e o n.º 1 do artigo 75.º (anteriores artigos 75.º e 76.º, respectivamente) e aditados o n.º 2 do artigo 50.º e os artigos 65.º-A e 70.º-A, passando a ter a seguinte redacção:

### Artigo 7.º

#### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria, ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

### Artigo 50.º

#### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

### Artigo 55.º

#### Duração do mandato

.....  
2 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Artigo 66.º

#### Comissões coordenadoras por sector de actividade económica

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região de Lisboa.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

### Artigo 67.º

#### Disposições gerais e transitórias

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### Artigo 70.º

#### Princípios gerais sobre o voto

.....  
2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

### Artigo 74.º

#### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela Comissão Eleitoral (CE).

2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

### Artigo 75.º

#### Candidatura

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 20 % ou 100.

### Artigo 65.º-A

#### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### Artigo 70.º-A

#### Composição e competência da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores eleitos em plenário, podendo ainda ser integrado por um delegado de cada uma das listas concorrentes.

2 — A CE cessará funções após concluído o processo eleitoral.

3 — Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

4 — Funcionamento da CE:

- a) A comissão elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

Registados em 17 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 34/2008, a fl. 124 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

**Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Caminhos de Ferro Portugueses — EP — Eleição  
em 3 de Abril de 2008 para o mandato de três anos**

Nome	Categoria	Local de trabalho	Bilhete de identidade		
			Número	Data	Arquivo
<b>Comissão de Trabalhadores</b>					
José Maria Reizinho. . . . .	Especialista ferroviário . . . . .	Lisboa-Rossio	6129115	26-06-2000	Lisboa
Juvilte José da Silva Madureira . . . . .	Operador de material . . . . .	Porto-Contumil	3447254	15-08-1998	Porto
José Manuel Pacheco da Encarnação	Maquinista técnico . . . . .	Barreiro	6081965	06-07-2004	Lisboa
Francisco José Bonacho Lourenço. . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Lisboa-Rossio	7814155	04-07-2002	Santarém
António Silveira Hilário. . . . .	Operador de apoio . . . . .	Entroncamento	4186536	21-09-2001	Santarém
António Maló Bicacro . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Coimbra	2593966	10-12-1998	Coimbra
Manuel Carlos da Silva Alves . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Lisboa-Rossio	2323449	26-11-2004	Lisboa
Raul Luís de Sousa Vasques. . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Poçoirão	4871239	27-12-1999	Lisboa
Carlos Manuel Antunes Filipe . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Espinho	9010414	02-11-1999	Lisboa
Jorge Alexandre Reis Costa . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Lisboa-Oriente	9556692	13-05-2003	Lisboa
João da Silva Frade . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Lisboa-Rossio	4488779	22-06-2001	Lisboa
<b>Subcomissão de Trabalhadores da Linha do Minho</b>					
Amadeu Alberto Caetano Vigo . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Viana do Castelo	9941025	26-04-2006	Viana do Castelo
Eduardo Augusto Soares Cachicho . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Valença	9884195	08-02-2007	Viana do Castelo
José Filipe Araújo Lomar. . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Barcelos	10809249	05-12-2006	Braga
<b>Subcomissão de Trabalhadores da Linha do Douro</b>					
Celestino Eduardo Guedes da Silva. . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Régua	3995678	12-12-2003	Régua
António Augusto Martinho Carvalho	Operador de revisão e venda . . . . .	Régua	5793443	11-04-2006	Régua
Adérito Augusto dos Santos. . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Régua	3885877	30-04-1999	Régua
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Contumil</b>					
Ilídio Adelino Pinho Martins . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Porto-Contumil	9653484	28-04-2004	Lisboa
António Nunes Ribeiro . . . . .	Operador de apoio . . . . .	Porto-Contumil	6402997	01-10-2004	Porto
Agostinho Guedes dos Santos . . . . .	Operador de material . . . . .	Porto-Contumil	7326977	07-11-2005	Vila Real
José Manuel Magalhães Moreira . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Porto-Contumil	10362131	15-07-2003	Porto
Joaquim Daniel Magalhães Moreira . . . . .	Operador de material . . . . .	Porto-Contumil	3852332	05-08-2005	Porto
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Campanhã</b>					
Joaquim Agostinho Pereira Moreira . . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Porto-Campanhã	9528376	08-10-2004	Porto
Serafim Cláudio Moreira Alves . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Porto-Campanhã	10348085	16-08-2005	Porto
António Fernando Rodrigues Ferreira	Operador de revisão e venda . . . . .	Porto-Campanhã	10438615	28-11-2002	Porto
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Porto-São Bento</b>					
Filipe Ribeiro da Costa . . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Porto-São Bento	10522362	09-03-2004	Porto
Carlos Alberto da Silva Pinto. . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Porto-São Bento	10620228	13-12-2004	Porto
Rosa Delfina Neves Soares . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Porto-São Bento	9890373	27-01-2005	Lisboa
Paulo Jorge Nunes Fernandes David. . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Porto-São Bento	9871791	14-04-2007	Porto
Jorge Manuel Vieira de Oliveira . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Porto-São Bento	10042232	18-03-2005	Porto
<b>Subcomissão de Trabalhadores das Linhas do Norte e Vouga</b>					
Luís Manuel Carreira Henriques . . . . .	Operador de material . . . . .	Vila Nova de Gaia	7005389	27-11-2001	Porto
João Paulo Ferreira Morgado. . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Aveiro	10355143	07-07-2003	Coimbra
Ricardo Jorge da Costa Madureira Marques	Operador de venda e controlo . . . . .	Ovar	10287175	08-01-2002	Porto
<b>Subcomissão de Trabalhadores das Linhas do Norte e Beira Alta, Ramais de Alfarelos e Cantanhede</b>					
António Manuel Batista Ferreira . . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Coimbra	4418279	22-12-2003	Coimbra
José Carlos dos Santos Oliveira. . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Pampilhosa	8167386	10-12-2001	Coimbra
Raul Pedro Soares Madeira . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Coimbra	9895209	01-10-2007	Coimbra
Vítor Manuel Oliveira Galvão . . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Coimbra	6982949	06-01-2000	Coimbra
Paulo Manuel Lourenço Serrano . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Coimbra	7636421	11-10-2002	Coimbra

Nome	Categoria	Local de trabalho	Bilhete de identidade		
			Número	Data	Arquivo
<b>Subcomissão de Trabalhadores da CP Carga da Pampilhosa e Coimbra</b>					
Fernando Monteiro Raimundo . . . . .	Operador de apoio . . . . .	Coimbra	6657064	13-08-2002	Coimbra
Germano José da Silva Ramos Jorge . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Pampilhosa	6568322	11-04-2003	Coimbra
Paulo Jorge Costa Oliveira . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Pampilhosa	8111847	06-10-2003	Coimbra
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Entroncamento das Linhas do Leste e Beira Baixa</b>					
José Manuel Lopes da Cruz . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Entroncamento	4727473	11-04-2000	Santarém
Vítor José Correia Antunes da Silva . . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Entroncamento	9916527	22-10-2001	Santarém
Francisco Manuel Freire Alves . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Entroncamento	5065507	16-03-1999	Lisboa
Susana Carla Cordeiro Parreira . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Entroncamento	10181834	05-09-2006	Santarém
João Paulo Sales Fradique . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Covilhã	10219393	08-05-2003	C. Branco
<b>Subcomissão de Trabalhadores das Linhas de Sintra, Cintura e Oeste</b>					
Patrícia Alexandra José da Silva Pinto	Maquinista técnico . . . . .	Lisboa-Rossio	9591852	11-05-2007	Lisboa
Carlos José Costa Bento . . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Lisboa-Rossio	10322000	20-12-2005	Lisboa
Rui Manuel Salvaterra Figueiredo . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Lisboa-Rossio	6557634	04-06-2004	Lisboa
António Branco Angelino . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Campolide	6589342	19-02-2003	Lisboa
Mário João Paixão Alexandre . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Lisboa-Rossio	8106555	29-03-2004	Lisboa
<b>Subcomissão de Trabalhadores da Linha de Cascais</b>					
João Carlos Neto Pereira . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Cais do Sodré	2202595	15-06-2004	Lisboa
Mário Ribeiro Cravo . . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Cais do Sodré	4732216	30-03-2003	Lisboa
José Maria de Castro Pereira . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Cascais	3659041	12-03-2007	Lisboa
Pedro Miguel Santos Cavaleiro . . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Cais do Sodré	9551559	19-12-2005	Lisboa
José Manuel Freitas Esteves . . . . .	Operador de material . . . . .	Carcavelos	9184095	07-11-2006	Lisboa
<b>Subcomissão de Trabalhadores da Av. da República</b>					
Manuel Joaquim Fernandes Lagarto . . . . .	Especialista ferroviário . . . . .	Av. da República	4582950	07-01-1999	Lisboa
José António Ruivo Nunes . . . . .	Técnico de transportes . . . . .	Av. da República	7357062	20-03-2006	Lisboa
Fernando Manuel Simões Rodrigues . . . . .		Av. da República	7835300	08-01-2007	Santarém
<b>Subcomissão de Trabalhadores da Av. da Bobadela a Alhandra — CP Carga</b>					
Mário Manuel Pinto Ferreira . . . . .	Operador chefe de manobras . . . . .	Alhandra	8470616	03-05-2001	Lisboa
Ricardo Jorge da Costa Silva . . . . .	Operador de manobras . . . . .	Bobadela	11711556	08-09-2003	Lisboa
Eugénio Gonçalves de Matos . . . . .	Operador de manobras . . . . .	Bobadela	9895941	25-02-2004	Lisboa
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Lisboa-Rossio — Serviços Centrais</b>					
José Manuel Simão Orvalho . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa-Rossio	5212636	07-11-2002	Lisboa
Luís Filipe Rodrigues de Almeida . . . . .	Contínuo . . . . .	Lisboa-Rossio	3870692	22-03-2001	Lisboa
José Manuel Estevinha Gomes . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa-Campolide	4710367	12-10-2006	Lisboa
José Henriques Fernandes . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa-Rossio	2445507	29-09-2001	Lisboa
Manuel Domingues da Costa . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa-Rossio	6496355	08-07-2003	Lisboa
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Campolide CP Lisboa — Serviços Centrais</b>					
José Fernando dos Santos Gordilho . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa-Campolide	2322434	17-06-2004	Lisboa
Maria Oflíia Lopes Moreira . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa-Campolide	4567605	30-05-1996	Lisboa
Fernanda Maria Martins Mesquita . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa-Campolide	4870524	02-07-2001	Lisboa
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Lisboa-Santa Apolónia — Serviços Centrais</b>					
Carlos Alberto Guerreiro Monteiro . . . . .	Especialista ferroviário . . . . .	Lisboa-Santa Apolónia	5333513	26-03-2001	Lisboa
Maria Isabel Martins Fradinho . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa-Santa Apolónia	4563314	03-07-2007	Lisboa
António Gonçalves Ferreira . . . . .	Técnico de material . . . . .	Lisboa-Santa Apolónia	3599551	18-02-2008	Lisboa
Maria de Fátima Farinha Leitão . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa-Santa Apolónia	6571939	15-01-2007	Lisboa
João Miguel Pereira Cartaxo . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa-Santa Apolónia	5207319	08-08-2005	Santarém
<b>Lisboa-Santa Apolónia — Estação</b>					
Ana Cristina Martins Henriques . . . . .	Assistente comercial . . . . .	Lisboa-Santa Apolónia	10983515	24-05-2005	Lisboa
José Armelino Costa Silva . . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Lisboa-Santa Apolónia	9901313	25-11-2004	Lisboa
Pedro Miguel Marques Rodrigues . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Póvoa	10048185	18-07-2005	Lisboa
Manuel Gonçalves Mendes . . . . .	Operador de material . . . . .	Lisboa-Santa Apolónia	4321908	09-01-2003	Lisboa
Luís Miguel Pinto . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Lisboa Oriente	10335892	05-03-2008	Lisboa

Nome	Categoria	Local de trabalho	Bilhete de identidade		
			Número	Data	Arquivo
<b>Subcomissão de Trabalhadores do Barreiro</b>					
Frederico Domingos Santos Tavares . . .	Inspector de tracção . . . . .	Barreiro	4793169	23-11-2006	Lisboa
Rogério Dória Gonçalves . . . . .	Operador de revisão e venda . . . . .	Pinhal Novo	9130530	05-12-2007	Lisboa
Francisco José Bento Pacheco . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Barreiro	10313237	29-10-2007	Lisboa
<b>Subcomissão de Trabalhadores do Sul/Sado</b>					
José António Faleiro . . . . .	Operador de apoio . . . . .	Poceirão	5501269	29-01-2004	Lisboa
Pedro Manuel Barbosa Ferreirim . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Poceirão	7792725	27-05-1999	Lisboa
Álvaro Fernando Pereira Catarino . . . . .	Inspector de transportes . . . . .	Poceirão	6589297	25-10-1999	Lisboa
<b>Subcomissão de Trabalhadores do Alentejo/Algarve</b>					
Carlos Fernando Sousa Santos . . . . .	Operador de material . . . . .	Faro	5304908	01-03-2004	Faro
Judite Maria Esperança Paulino . . . . .	Operador de venda e controlo . . . . .	Faro	10546526	08-10-2007	Faro
José Manuel Oliveira Ferreira . . . . .	Operador de material . . . . .	Faro	4130733	09-12-1998	Lisboa

Registados em 22 de Abril de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 37/2008, a fl. 124 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da Greif Portugal, L.<sup>da</sup> — Eleição em 14 de Março de 2008 para o biénio de 2008-2009.

Efectivos:

António Mateus, bilhete de identidade n.º 6677903, fabricação.

José Gonçalves, T. R. P000858319, qualidade.

Jorge Ferro, bilhete de identidade n.º 7327056, manutenção.

Suplentes:

Henrique Morais, bilhete de identidade n.º 8498025, fabricação.

Registados em 18 de Abril de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 36/2008, a fl. 124 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da Eesso Portuguesa, L.<sup>da</sup> — Eleição em 7 de Março de 2008 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Presidente — Dr. Carlos Alberto Pires Lopes Pereira.  
Vogais:

Eduardo Filipe de Almeida Simões.

Engenheiro Nélson José Jorge Marques.

Suplentes:

1.º Engenheiro Fernando António Menau Pinto.

2.º Engenheiro Carlos Alexandre Lopes Domingues Febrero.

Registados em 18 de Abril de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 35/2008, a fl. 124 do livro n.º 1.

### Comissão de trabalhadores da AUTOEUROPA, Automóveis, L.<sup>da</sup> — Eleição em 27 de Março de 2008 para o mandato de dois anos

N.º	Nome	Área	Número do BI	Data de emissão	Local de emissão
1	A António Augusto Jordão Chora . . . . .	PEI . . . . .	4704532	20-3-2006	Lisboa
2	B José Carlos Dias Pereira da Silva . . . . .	Montagem final . . . . .	9607384	27-4-2005	Lisboa
3	A Manuel Gonçalves Martins . . . . .	Prensas . . . . .	5515353	3-6-1998	Lisboa
4	A Fernando Correia Sequeira . . . . .	Montagem final . . . . .	6068154	27-9-1999	Lisboa
5	B Nuno Miguel Ropio Molha Amaro . . . . .	Carroçarias . . . . .	8202146	29-8-2006	Lisboa
6	A Paulo Jorge da Silva Freire . . . . .	Cunhos & cortantes . . . . .	7781226	4-10-2005	Lisboa
7	A Francisco António Matos Cordeiro . . . . .	Carroçarias . . . . .	8132887	29-10-2004	Lisboa
8	B António Manuel Garrido Candeias Magrinho . . . . .	Montagem final . . . . .	9477156	1-10-2003	Lisboa
9	A Carlos Alberto Nunes Cardoso . . . . .	Montagem final . . . . .	11075490	24-7-2002	Lisboa
10	C Licínio José Paciência Barros . . . . .	Montagem final . . . . .	9227329	10-8-2005	Setúbal
11	A Fausto Manuel Lavareda Dionísio . . . . .	Montagem final . . . . .	6235423	25-5-2007	Lisboa

Registados em 23 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 38/2008, a fl. 124 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica, C. R. L. — Eleição realizada em 2 de Abril de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008.**

Efectivos:

António José Ribeiro Angélico — bilhete de identidade n.º 10580938 de 23 de Novembro de 2007, arquivo de Lisboa.

Joaquim Gonçalves Prudêncio — bilhete de identidade n.º 4756754 de 21 de Abril de 2005, arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Ricardo Alexandre da Silva Santos — bilhete de identidade n.º 12323465 de 23 de Junho de 2003, arquivo de Lisboa.

Evelise Maria Sena Gonçalves Ramos — bilhete de identidade n.º 7149059 de 23 de Julho de 2001, arquivo de Lisboa.

Registados em 15 de Abril de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 33, a fl. 25 do livro n.º 1.