



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 Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas Minas — Alteração salarial e outras	816
— CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado	817
— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	835
— CCT entre a ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Integração em níveis de qualificação	890
— CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Revisão global — Integração em níveis de qualificação	890
— CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global — Integração em níveis de qualificação	891
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Integração em níveis de qualificação	892

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:

— Associação dos Oficiais de Justiça — AOJ	894
--	-----

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal — Rectificação	902
--	-----

II — Direcção:

— Associação Portuguesa de Cortiça — APCOR — Eleição em 12 de Fevereiro de 2009, para mandato de três anos (trienio de 2009-2011)	903
---	-----

— Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos — Eleição em 26 de Junho de 2007 para o triénio de 2007-2009	903
--	-----

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Indústria Lever Portuguesa, S. A. — Eleição em 18 de Fevereiro de 2009, para o mandato de dois anos	904
--	-----

— Comissão de Trabalhadores da Sociedade Construções Soares da Costa, S. A. — Eleição em 30 de Janeiro de 2009, para o mandato de dois anos	904
---	-----

— Comissão de Trabalhadores da LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A. — Eleição em 20 de Fevereiro de 2009, para o mandato de três anos (trienio de 2009-2012)	905
--	-----

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

I — Convocatórias:

— Amorim Cork Composites, S. A.	905
--------------------------------------	-----

II — Eleição de representantes:

— Águas do Alardo, L. ^{da} — Eleição realizada em 5 de Fevereiro de 2009, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008.	905
--	-----

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 Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — 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 lado, 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.^a

Vigência e denúncia

- 1 —
- 2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Valor em euros
I	936
II	882
III	824
IV	763
V	672
VI	630
VII	545
VIII	530
IX	464
X	450

Nota. — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2007, e n.º 13, de 8 de Abril de 2009.

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, 29 de Janeiro de 2009.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

Carlos Nicolau Caria, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, mandatário.

Francisco Alves Silva Ramos, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato do Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2009. — Pelo Secretariado: *João da Silva — António Maria Quintas*.

Depositado em 6 de Março de 2009, a fl. 35 do livro n.º 11, com o n.º 40/2009, nos termos do artigo 495.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial ao CCT celebrado entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1997, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1998, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

.....
2 — As tabelas salariais e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.
.....

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

.....
Operador de posto de abastecimento. — É o trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais e subtotais registados nos contadores das bombas. Exerce ainda as funções de apoio à cafetaria. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os *stocks* do produto existente na loja e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho.
.....

Cláusula 23.^a**Deslocações**

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times € 46$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efectuados em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 3;
Almoço ou jantar — € 10;
Dormida — € 28.

Cláusula 24.^a-A (nova)**Abono para falhas**

1 —
2 — Não poderá ser imputável ao trabalhador qualquer falha do sistema informático em uso na empresa.

Cláusula 25.^a-A**Subsídio de refeição**

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de € 4,20.

Cláusula 26.^a-A**Regime de turnos**

1 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade empregadora.

2 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, a entidade empregadora obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

Cláusula 34.^a-A**Licença sem retribuição**

1 — A entidade empregadora concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de três meses.

2 — A entidade empregadora poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;

b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade numa empresa do mesmo sector.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional.

6 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.^a**Estatuto do trabalhador-estudante**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é aplicado o estatuto do trabalhador-estudante definido no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aqui se dá por integralmente reproduzida.

ANEXO I**Tabela salarial****(Em euros)**

Grupo	Âmbito profissional	Tabela
A	Gerente	734
B	Chefe de divisão Chefe de escritório Chefe de exploração de parques Chefe de serviços Contabilista ou técnico de contas	704
C	Assistente de exploração de parques Caixeiro-encarregado Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico	648
D	Encarregado Encarregado de armazém Encarregado de tráfego Oficial electricista Mecânico auto Operador Mecanográfico Primeiro-escriturário Motorista de pesados	597
E	Primeiro-caixeiro Caixeiro-viajante Recepcionista de garagens Instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. ^a Caixa de escritório Caixeiro de praça Lubrificador Fiel de armazém Operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos) Operador de máquinas de contabilidade	584
F	Montador de pneus especializado Cobrador Conferente Motorista de ligeiros Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Recepcionista de parques de estacionamento Instalador de gás de 2. ^a Perfurador-verificador Operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos)	558

(Em euros)		
Grupo	Âmbito profissional	Tabela
G	Instalador de gás de 3.ª	530
	Lavador	
	Ajudante de motorista	
	Distribuidor e cobrador de gás	
H	Terceiro-caixeiro	502
	Terceiro-escriturário	
	Candidato a lubrificador	
	Electricista pré-oficial do 2.º ano	
	Telefonista	
	Operador de posto de abastecimento (até um ano)	
I	Montador de pneus	489
	Arrumador de parques	
	Abastecedor de combustíveis	
	Caixa de parques de estacionamento	
	Electricista pré-oficial do 1.º ano	
	Caixa de balcão	
J	Guarda	474
	Porteiro	
L	Servente	452
	Caixeiro-ajudante	
	Candidato a lavador	
	Candidato a recepcionista	
	Contínuo	
	Servente de limpeza	
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Electricista-ajudante do 2.º ano	
M	Distribuidor	450
	Estagiário do 2.º ano	
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Electricista-ajudante do 1.º ano	
	Estagiário do 1.º ano	
N	Praticante de caixeiro	450
	Praticante de metalúrgico	
O	Aprendiz de electricista do 2.º ano	450
	Paquete	
	Aprendiz de um ano	
	Aprendiz de electricista do 1.º ano	

Supervisor — retribuição prevista na tabela para o grupo imediatamente acima do operador de posto mais bem remunerado, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados nas empresas.

Nota. — A categoria de supervisor terá aplicação aos postos de abastecimento com cinco ou mais ilhas de bombas, sem prejuízo dos trabalhadores a que já está atribuída esta categoria profissional, independentemente do número de ilhas de bombas do posto de abastecimento onde trabalham.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 494.º e 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela

presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2009.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

Augusto Botelho Silva Cymbrom, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuições de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua distribuição, sem prejuízo do constante no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — O presente CCTV tem um período de vigência de 12 meses no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, podendo as mesmas ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor, e o restante clausulado é válido pelo período de 18 meses contados sobre a mesma data.

4 — Quer as cláusulas salariais e as de expressão pecuniária quer as restantes cláusulas consideram-se prorrogadas por períodos de 60 dias, se não forem denunciadas com a antecedência mínima de 30 dias do termo das respectivas vigências.

5 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Categoriais profissionais

Abastecedor de combustíveis. — É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e

todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente de exploração de parques automóveis. — É o trabalhador que vigia e verifica instalações e movimento rodoviário, executando todos os serviços que mantêm o bom funcionamento dos parques, além de informar os clientes.

Arrumador de parques. — É o trabalhador que, nos parques, toma conta das viaturas e arruma as mesmas ou indica o local vago.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixa de escritório. — É o profissional que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Caixa de parques de estacionamento. — É o trabalhador que regista mecanicamente e recebe a importância que o cliente tem a pagar pelo tempo de estacionamento.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas e transmite-as para execução. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

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

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante mas na área do concelho em que se situa a área da empresa ou da delegação a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, enuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as relações comerciais que efectuou.

Candidato a lavador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Candidato a lubrificador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Candidato a recepcionista. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de recepcionista.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de exploração de parques. — É o trabalhador que coordena e controla as funções de assistente de exploração e caixas, executando os serviços administrativos inerentes ao parque, colaborando também nos estudos de novos parques.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade dos trabalhadores adstritos à sua secção.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a pagamentos, recebimentos e depósitos e outros serviços análogos de algum modo relacionados com os anteriores, considerando-se-lhe como equiparado a trabalhador de serviços externos que executa serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Conferente. — É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contabilista ou técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a 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 dos 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 e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Distribuidor e cobrador de gás. — É o trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respectivas facturas.

Electricista-ajudante. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Electricista pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Encarregado. — É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa eventualmente a gerência, atende os clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de tráfego. — É o trabalhador que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

Escrivão. — É o trabalhador que 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-lhes 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 documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das 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 ou à empresa, ordena e arquiva notas de letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de escriturário.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende e assume a responsabilidade pelas operações de entrada e saída de mercadorias e ou de materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou de materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos serviços ou sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes no armazém.

Gerente, chefe de divisão e chefe de compras. — É o trabalhador com funções de gerência por delegação de poderes da entidade patronal.

Guarda. — É o trabalhador, maior de 18 anos, a quem está confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nela recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

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

Instalador de gás e aparelhagem de queima. — É o trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagem de queima.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras de ar.

Lubrificador. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

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

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar.

Montador de pneus especializado. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direcção.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

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

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão de facturas, recibos ou outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com minicomputadores ou máquinas mecanográficas, tais como calculadoras e tabuladoras. Prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante

o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de posto de abastecimento. — É o trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais e subtotais registados nos contadores das bombas. Exerce ainda as funções de apoio à cafetaria. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os *stocks* do produto existente na loja e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho.

Paquete. — É o profissional menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que opera máquinas que registam dados sob a forma de perfuração e em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Porteiro. — É o trabalhador, maior de 21 anos, cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e recebe correspondência.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Praticante de metalúrgico. — É o trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos em máquinas de tarja magnética, recolha de dados, minicomputadores de escritório, ou seu conjunto, funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mais qualificados, elabora organogramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados dos resultados.

Recepcionista de parques de estacionamento. — É o trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Recepcionista de garagens. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste, principalmente, em proceder à limpeza das instalações.

Supervisor. — É o trabalhador com experiência profissional de operador de posto de abastecimento que supervisiona o estado de funcionamento dos equipamentos, da limpeza e condições de segurança da área de serviço e que, para além destas responsabilidades, cabe-lhe ainda ajudar os operadores em situações de maior movimento.

Telefonista. — É o trabalhador incumbido de fazer, receber e dar seguimento às ligações e interligações telefónicas.

Cláusula 3.ª-A

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, de entre as categorias infra-identificadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir aos trabalhadores categorias e escalões diferentes dos aqui previstos.

2 — Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes reunirão para proceder à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias referidas na cláusula 3.ª são as seguintes:

a) Idades mínimas:

Aprendiz e praticante de metalúrgico — 14 anos;

Trabalhadores de escritório e candidatos a recepcionistas — 16 anos;

Cobrador — 21 anos;

Todos os restantes trabalhadores — 18 anos;

b) Habilitações:

Trabalhadores de escritório — curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;
Restantes trabalhadores — habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no acto de admissão provem, pela entidade patronal onde prestaram serviço ou pelo sindicato respectivo, que já desempenharam a profissão.

3 — Não poderão ser admitidos como empregados indivíduos que se encontrem na situação de reformados ou com processo de reforma em curso.

4 — Não podem ser admitidos como aprendizes metalúrgicos maiores de 17 anos.

5 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores metalúrgicos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

Cláusula 5.ª

Admissão para efeitos de substituição

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

Cláusula 6.^a**Trabalho em tempo parcial**

1 — É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Por trabalho a tempo parcial entendem-se as situações em que a prestação de trabalho tenha duração inferior ao horário habitualmente praticado.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) A identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

6 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

7 — As empresas abrangidas por este contrato colectivo poderão admitir trabalhadores em regime de tempo parcial, não podendo, no entanto, o número de trabalhadores contratados neste regime exceder 10 % do total de trabalhadores ao seu serviço, sendo certo que, pelo menos, um dos trabalhadores da empresa poderá sempre ser contratado nesta modalidade.

8 — Não constam para este efeito os guarda-livros, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

9 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial será de quatro horas diárias e de vinte e quatro horas semanais.

10 — As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos deste contrato colectivo.

Cláusula 7.^a**Período experimental**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental por um período de 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o período experimental.

2 — Caso a entidade patronal faça cessar o período experimental pagará como compensação:

- a) Do 1.º ao 10.º dia, inclusive, cinco dias de trabalho;
- b) Do 11.º ao 15.º dia, um mês de trabalho.

Nestes casos cessará imediatamente a prestação de trabalho.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde o início daquele período.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

5 — Quanto aos cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, tais como chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parque, chefe de serviços, gerente, caixeiro-encarregado, chefe de secção, encarregado, encarregado de armazém e encarregado de tráfego, o período experimental poderá ir até 90 dias, sendo sempre reduzido a escrito e dele devendo constar a duração deste.

6 — Caso a entidade patronal faça cessar unilateralmente o período experimental a que se refere o número anterior, pagará como compensação ao trabalhador um mês de ordenado, salvo se este for avisado com uma antecedência mínima de 10 dias em relação ao termo da prestação efectiva do trabalho.

Cláusula 8.^a**Quadros de pessoal**

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos respectivos, até 30 de Abril de cada ano, um quadro de pessoal do modelo oficial aprovado dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato.

2 — A entidade patronal afixará nos locais de trabalho, por forma bem visível, cópia do mapa acima referido, durante 90 dias.

Cláusula 9.^a**Dotações mínimas**

Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCTV terão de ser observadas as seguintes proporções:

a) É obrigatória a existência de 1 fiel de armazém a partir de 5 profissionais de armazém e de 1 encarregado a partir de 15;

b) É obrigatória a existência de 1 encarregado de garagem a partir de 12 profissionais;

c) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada três trabalhadores, podendo, porém, haver sempre um aprendiz até ao limite de três trabalhadores;

d) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada três lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre um candidato até ao limite de três profissionais;

e) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a recepcionista por cada três recepcionistas;

f) Nos escritórios com mais de oito trabalhadores classificados como trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção;

g) É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário e de um segundo-escriturário nos escritórios com quatro ou cinco escriturários;

h) É obrigatória a existência de um segundo-escriturário nos escritórios com dois ou três escriturários;

i) Nos escritórios com mais de três escriturários, o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50 % do número de escriturários; nos escritórios com três ou menos escriturários o número de dactilógrafos e estagiários não poderá exceder o número de escriturários;

j) Nas empresas com mais de três oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número de oficiais. Nas empresas com três ou menos oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

Cláusula 10.^a

Acesso a profissionais de escritório

Sempre que os trabalhadores que não sejam de escritório, referidos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 4.^a, adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência em igualdade de habilitações literárias, no provimento de trabalhadores de escritório que ocorram na empresa.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os estagiários e dactilógrafos são promovidos a terceiros-escriturários logo que perfaçam dois anos na categoria.

2 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascendem automaticamente à classe seguinte logo que perfaçam três anos numa das classes.

3 — Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais de uma classe.

4 — O praticante de caixeiro após três anos de permanência na categoria será promovido a terceiro-caixeiro, ascendendo, porém à categoria de caixeiro-ajudante se entretanto atingir 18 anos de idade.

5 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados de caixeiros-ajudantes.

6 — Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

7 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

8 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após quatro anos de permanência na categoria.

9 — O aprendiz, logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a lavador ou candidato a lubrificador.

10 — O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.

11 — O candidato a lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.

12 — O candidato a recepcionista, logo que complete dois anos de prática, será promovido a recepcionista.

13 — Nas categorias profissionais dos electricistas inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três e dois anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14 e 15 ou mais anos;

b) O aprendiz que complete 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nesse escalão;

d) Os pré-oficiais, após dois anos nesse escalão, serão promovidos a oficiais.

14 — Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador-electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, de mecânico-electricista ou radiomontador da escola Militar de Electromecânica, e com os cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o Regulamento da Carteira Profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

15 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes das profissões metalúrgicas que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

16 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz de metalúrgico conclua um dos cursos referidos no n.º 5 da cláusula 4.^a, será obrigatoriamente promovido a praticante.

17 — O tempo de tirocínio dos metalúrgicos dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes de metalúrgico, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

18 — O período máximo de tirocínio dos praticantes de metalúrgico será de dois anos nas categorias profissionais referidas.

19 — Os trabalhadores metalúrgicos de 3.^a classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior. Aqueles que se encontrem há mais de quatro anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

20 — Para efeitos do disposto nos três números anteriores, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

21 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verificarem vagas nos quadros respectivos, serão preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

Obrigações da entidade patronal

1 — As entidades patronais são obrigadas a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho onde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;

e) Não deslocar, a não ser em caso de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;

f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;

j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e as aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;

l) Registar, em documento próprio a emitir pelo sindicato respectivo, quando apresentado, as datas de início e fim do contrato, bem como a sua categoria;

m) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou informações sindicais ou de interesse dos trabalhadores em locais reservados aos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-partidário.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 12.^a;

i) Dar cumprimento ao presente contrato;

j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;

l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

m) Não praticar deliberadamente qualquer acto que vise prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

3 — Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respectivos candidatos e guardas terão como complemento das suas funções zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

4 — O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe forem distribuídas gratuitamente pela entidade patronal.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato, 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;

c) Diminuir a retribuição;

d) Baixar a categoria;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 3;

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

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;

i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;

l) Efectuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respectivo sindicato;

m) Retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

2 — A prática da entidade patronal de qualquer acto violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 39.^a, sem prejuízo das que vierem a ser fixadas nos termos da cláusula 55.^a

3 — Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 39.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as 41 horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado, até às 13 horas, passando a 40 horas a partir de 1 de Dezembro de 1997.

2 — O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço nocturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

Cláusula 16.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o que é prestado fora do período normal de trabalho e não é obrigatório.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei e não pode exceder 220 horas anuais nem ultrapassar 2 horas diárias, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do seu início e depois do seu termo, nos termos do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro.

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 60 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 7 e as 20 horas;

b) 85 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 0 e as 2 horas;

d) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 2 e as 7 horas;

2 — O trabalho extraordinário prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a uma remuneração especial que será igual à retribuição a que se refere a cláusula 31.^a acrescida, no caso de período de descanso, em 100 % e, no caso de feriado obrigatório, em 200 %, calculada sobre o salário normal.

3 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

4 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Só podem ser isentos do horário de trabalho trabalhadores classificados com as categorias de gerentes, chefe de divisão, chefe de serviços, encarregado, encarregado de tráfego, encarregado de armazém, chefe de escritório ou de secção.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a retribuição especial de 20 % a acrescentar ao salário efectivo.

3 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal a retribuição prevista no número anterior nunca pode ser inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, em duplicado, para serem apreciados pelo sindicato, ficando nele arquivado um exemplar.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 19.^a

Salário mínimo do trabalhador

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes do anexo I, que se considera parte integrante deste contrato.

2 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho extraordinário e a remuneração especial do trabalho nocturno.

3 — É proibido o pagamento de retribuição exclusiva à comissão.

Cláusula 20.^a

Mudança de zona ou de clientela

Sempre que a entidade patronal alterar a área de trabalho ou mudar a clientela dos caixeiros de praça e viajantes, sem o seu prévio consentimento escrito, ficará obrigada a garantir-lhes a retribuição média mensal que vinham auferindo antes da alteração, se tal alteração resultar da simples vontade da entidade patronal.

Cláusula 21.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada salvo se outra retribuição for acordada entre o trabalhador e a entidade patronal, mediante parecer escrito favorável do sindicato respectivo e da ANAREC.

Cláusula 22.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro, ausente por falta justificada ou por gozo de férias, de categoria e retribuição superiores, passará a receber a mesma retribuição do substituído, desde que a substituição se prolongue por período superior a um dia.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o trabalhador substituído passará a receber a retribuição do substituído, a partir do 5.º dia de permanência no posto do substituído.

3 — Em qualquer dos casos contemplados nos números anteriores, se a substituição durar mais de 180 dias, o substituído mantém o direito à retribuição do substituído, finda a substituição.

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 — Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2 — Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento onde funciona a sede da empresa ou da respectiva delegação a que se encontre adstrito o trabalhador.

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times € 46$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

4 — O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efectivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 3;
Almoço ou jantar — € 10;
Dormida — € 28.

Cláusula 24.^a

Refeições

1 — Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2 — O horário das refeições é o seguinte:

Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
Jantar — entre as 19 e as 22 horas.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o seu serviço antes das 7 horas da manhã, inclusive.

4 — A entidade patronal pagará ao trabalhador, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior, todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

Cláusula 24.^a-A

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que procedam a recebimentos através da caixa, receberão um abono para falhas no valor de € 25.

2 — Não poderá ser imputável ao trabalhador qualquer falha do sistema informático em uso na empresa.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.^a, receberão em razão da quadra do Natal um subsídio correspondente ao salário de um mês, que será pago até ao dia 16 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

2 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.^a, que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês de serviço, contando-se sempre qualquer fracção do primeiro mês como mês completo.

3 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.^a, cujo contrato de trabalho haja cessado, receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês de serviço.

4 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar obrigatório à entidade patronal receberão o subsídio por inteiro, isto é, independentemente do tempo de serviço prestado no ano do regresso.

5 — Os trabalhadores que forem prestar serviço militar obrigatório receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês que tenham trabalhado, contando-se sempre o mês em que ocorra a ida para o serviço militar como completo.

6 — O subsídio a que se referem os n.ºs 3 e 5 será pago conjuntamente com os vencimentos devidos.

Cláusula 25.^a-A

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de € 4,20, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 26.^a

Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno, definido na lei geral, será acrescida de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 26.^a-A

Regime de turnos

1 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade empregadora.

2 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, a entidade empregadora obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

Cláusula 27.^a

Proibição de descontos

As entidades patronais não podem descontar no vencimento do pessoal quaisquer importâncias a que se julguem com direito a título de indemnização por prejuízo, sem prévia autorização do trabalhador.

Cláusula 28.^a

Documento a entregar ao trabalhador

A entidade patronal deverá entregar, no acto do pagamento de retribuição, o documento a que se refere o artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — O período de descanso semanal é compreendido entre as 13 horas de sábado e as 24 horas de domingo.

2 — Dada a natureza especial da actividade, é permitido o trabalho, no período referido no n.º 1, ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos estabelecimentos, relativamente aos serviços de recolha de viaturas, vendas de combustíveis e lubrificantes, assistência pneumática e arrumadores de parques de estacionamento, devendo este pessoal ter o período do descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho, nunca podendo ser inferior a 35 horas consecutivas.

3 — Os trabalhadores referidos no número anterior terão de descansar nos domingos que acordarem, por escrito, com a entidade patronal e, na falta de acordo, obrigatoriamente um domingo por mês.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal

O trabalho prestado no período de descanso semanal ou folga complementar dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e será pago com 200 % para além da retribuição normal.

Cláusula 31.^a

Retribuição do trabalho em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado será pago com 200 % para além da retribuição normal.

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

Cláusula 32.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, para efeito de retribuição, os seguintes:

1 de Janeiro;
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;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa.

2 — São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos por lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

Cláusula 33.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar 30 dias de férias em cada ano civil sem prejuízo da retribuição normal.

2 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade, a gozar no decurso do mesmo ano.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, competindo, porém, a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de Março e 31 de Outubro.

5 — O período de férias de cada trabalhador será comunicado pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com 10 dias de antecedência relativamente ao seu início, por carta registada.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias por inteiro antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes a 100 % das férias e respectivo subsídio.

7 — Logo que o trabalhador regresse do serviço militar terá direito às férias por inteiro e respectivo subsídio.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, oito dias antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão o subsídio será de 100 % da remuneração respeitante ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 5.^a, quando prestem o mínimo de 120 dias de trabalho efectivo, têm direito a um subsídio equivalente a 100 % da remuneração do período correspondente.

Cláusula 34.^a-A

Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de três meses.

2 — A entidade empregadora poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;

b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade numa empresa do mesmo sector.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional.

6 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

1 — A falta é 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 de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — Para cálculo do valor do desconto por faltas não justificadas seguir-se-á a fórmula:

$$SH = \frac{12 \times \text{salário mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas seguintes:

a) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogro, sogra, genro, nora, padasto, madrastra, enteado e enteada, cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinets, irmãos e cunhados, outros parentes ou afins da linha recta ou do 2.º grau que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias consecutivos;

d) Nascimento de filhos, dois dias;

e) Casamento de filhos, um dia;

f) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;

h) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar ou em caso de acidente ou doença;

i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções;

j) Doação de sangue, durante todo o dia de doação;

l) Todos aqueles que a empresa autorizar e nas condições em que for definida tal autorização.

2 — Para além do número de dias indicado nas alíneas b) e c) do n.º 1, serão consideradas como faltas justificadas as indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as faltas não determinam perda de remuneração, contando para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores a entidade patronal poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Transmissão da exploração

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente, vencidas nos nove meses anteriores à transmissão, ainda que respeite a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o transmitente durante os 15 dias anteriores à transmissão fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou endereçá-los, por carta registada, com aviso de recepção, para a morada constante nos respectivos ficheiros, aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Os trabalhadores obrigam-se a comunicar qualquer mudança de endereço nos seis dias seguintes a essa mudança.

5 — Quando a transmissão de estabelecimento tenha em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorrem para o transmitente ou o trabalhador prove no tribunal competente que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, este poderá rescindir o contrato com o direito ao dobro das indemnizações que lhes competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 39.^a

Despedimentos

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas à data do despedimento, uma indemnização de dois meses por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a seis meses.

3 — Se em tribunal não ficar provada a justa causa, o trabalhador optará entre o direito à reintegração na empresa ou às indemnizações previstas no n.º 2.

4 — Em qualquer dos casos, a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês do despedimento até aquele, inclusive, em que pelo tribunal se provar a falta de justa causa.

5 — Nos casos julgados convenientes pelo sindicato ou pelo trabalhador serão ouvidos os delegados sindicais, quando existam.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Direitos especiais

Cláusula 40.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do já estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

a) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

b) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;

c) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

d) Dois períodos de meia hora cada, por dia, sem perda de retribuição, às mães durante o período de aleitamento;

e) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal. A entidade patronal que não observar o disposto nesta alínea ficará obrigada a pagar à trabalhadora a indemnização referida na cláusula 39.^a;

f) Dispensa, quando pedida, da comparência no trabalho até dois dias por mês com pagamento da retribuição, quando fundamentada;

g) Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares, na assistência inadiável aos membros do agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doença;

h) Emprego a meio tempo de trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa.

Cláusula 41.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela prepa-

ração profissional dos menores e vigiar pela sua conduta no local de trabalho.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 42.^a

Estatuto do trabalhador-estudante

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é aplicado o Estatuto do Trabalhador-Estudante definido no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aqui se dá por integralmente reproduzida.

Cláusula 42.^a-A

Formação

São deveres do empregador assegurar aos trabalhadores a seguinte formação, prevista no Código do Trabalho (CT) — aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e na Lei de Regulamentação (LR), Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho:

A formação profissional contínua (artigo 125.º do CT e artigos 162.º a 170.º da LR), a formação para a qualificação inicial dos jovens (artigo 56.º do CT e artigo 161.º da LR), a formação tendo em conta o sexo (artigo 36.º da LR), a formação dos contratados a termo (artigo 137.º do CT), a formação adequada dos trabalhadores, no domínio da segurança, higiene e saúde (artigo 278.º do CT e artigo 217.º da LR), a formação permanente dos representantes dos trabalhadores na SHST (artigo 278.º do CT e artigo 216.º da LR) e a formação dos representantes do patrão na execução das actividades de prevenção em serviços interempresas ou serviço externo (artigos 222.º e 223.º da LR).

CAPÍTULO IX

Previdência e acidentes de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

Cláusula 44.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma

subvenção correspondente a 25 % da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

2 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 — As subvenções previstas nos números anteriores vencem-se a partir do 5.º dia de baixa por doença, cessam quando o trabalhador passar à situação de reforma e podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

4 — Nas empresas com menos de cinco trabalhadores abrangidos por este contrato as subvenções referidas nos n.ºs 1 e 2 são, respectivamente, de 10 % e 70 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

5 — A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e das comparticipações das instituições de previdência não pode, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

Cláusula 45.^a

Complemento de subsídio de acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

2 — A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos constitui justa causa de despedimento.

3 — Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido, para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

Cláusula 46.^a

Complemento de subsídio de doença profissional

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela previdência ou seguradora, até ao montante do salário auferido à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

Cláusula 46.^a-A

Indemnização complementar de acidentes de trabalho

1 — Sem prejuízo dos direitos consignados neste contrato relativos a complementos de subsídios de doença e acidente de trabalho, as empresas signatárias efectuarão um seguro de acidentes pessoais dos seus trabalhadores, garantindo-lhes uma indemnização complementar às já previstas.

2 — O referido seguro abrangerá os trabalhadores sinistrados no local de trabalho e durante o período de trabalho nos mesmos termos em que a legislação considera existir

um acidente de trabalho ou equiparado, incluindo os acidentados por acção violenta exercida por terceiros.

3 — Através do referido seguro serão garantidas as seguintes indemnizações complementares:

a) Em caso de morte, a quantia de 5 000 000\$, a favor dos seus legítimos herdeiros;

b) Em caso de invalidez permanente, a importância resultante da aplicação da percentagem de invalidez apurada de acordo com o estipulado da Tabela Nacional de Incapacidades, sobre o valor de 5 000 000\$.

4 — Este seguro complementar produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

Cláusula 47.^a

Acidente de trabalho

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO X

Cláusula 48.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, obrigando-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores que prestam serviço nas rodovias e estações de serviço equipamento de trabalho, nomeadamente fardas, botas e impermeáveis para Inverno.

2 — A escolha do tecido e dos artigos contra as intempéries deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

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

a) Admoestação simples e verbal pelo chefe respectivo;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalhador, com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção seis dias úteis e em cada ano civil um mês.

4 — A penalidade prevista na alínea *c)* do n.º 1 desta cláusula não poderá ser aplicada sem que o trabalhador tenha apresentado a sua defesa por escrito ou tenham decorrido 72 horas depois da notificação para apresentação da defesa escrita e tal defesa não seja apresentada no prazo fixado de 72 horas.

5 — A penalidade prevista na alínea *d)* do n.º 1 desta cláusula só pode ser aplicada mediante processo disciplinar, a instaurar nos termos da cláusula 53.^a deste contrato.

Cláusula 50.^a

Responsabilidade da entidade patronal

1 — A entidade patronal é responsabilizada por violação das leis do trabalho sempre que aplique sanções disciplinares pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que comprovadamente lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade patronal pelo despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — Para a responsabilidade da entidade patronal se presumir no caso de candidatura prevista na alínea *c)* do n.º 1 desta cláusula, é necessário que o trabalhador, nos cinco dias que precedem ou sucedem a tal facto, dê conhecimento por escrito à entidade patronal.

Cláusula 51.^a

Consequências da aplicação abusiva de sanções

A aplicação abusiva de alguma sanção, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou ao dobro da fixada na cláusula 39.^a, em caso de despedimento.

Cláusula 52.^a

Multas

1 — O não cumprimento das normas estabelecidas neste contrato constitui violação das leis de trabalho, sujeitando o infractor às multas previstas neste contrato e na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O serviço de lavagem completa e lubrificação efectuado em dias não permitidos nos termos deste contrato é punido com multa de 500\$, elevada ao dobro em caso de reincidência no mesmo ano.

4 — Quando comprovadamente houver falsa invocação para justificação das faltas aludidas nas alíneas a), b), c), d), e), g), h), i) e j) da cláusula 36.^a, o infractor é punido com a multa equivalente ao dobro do salário respectivo ao tempo da falta dolosamente justificada.

5 — O montante da multa será elevado ao dobro se o motivo das faltas for o da alínea f).

6 — A infracção ao disposto no n.º 1 da cláusula 8.^a e no n.º 5 da cláusula 33.^a será punida com a multa de 200\$ e, em caso de reincidência, com a de 500\$.

7 — O produto das multas referidas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula reverte, no caso das multas a aplicar a trabalhadores para o fundo de greve dos sindicatos e no caso de multas a aplicar a entidades patronais, a favor do fundo da escola de preparação e aperfeiçoamento.

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias, relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada fica sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação

judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos que justificam tal suspensão, previstos na lei.

Cláusula 54.^a

Nulidade de despedimento

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde esta verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 55.^a

Garantia da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 56.^a**Prevalência de normas**

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para os trabalhadores com as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 57.^a**Fiscalização**

1 — Sempre que os agentes da inspecção do trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato devidamente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações das empresas e permitida a sua colaboração na actividade fiscalizadora.

2 — Os delegados sindicais da empresa podem colaborar na actividade fiscalizadora referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 58.^a**Delegados sindicais**

1 — Nos termos da lei sindical, cumpre aos delegados sindicais eleitos fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

2 — Os delegados sindicais eleitos e devidamente credenciados têm o direito de, no exercício estrito das suas funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a**Reclassificação — transitória**

Os caixas de balcão e todos os trabalhadores que desempenhem as funções previstas para a nova categoria profissional de operador de posto de abastecimento serão reclassificados a partir da data da entrada em vigor da presente revisão do CCTV no grupo H da tabela salarial.

Cláusula 60.^a**Contagem da antiguidade — Transitória**

Para efeitos da contagem da antiguidade para acesso do operador do posto de abastecimento do grupo H ao grupo F estabelece-se 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 61.^a**Retribuições mínimas mensais**

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e até 31 de Dezembro de 2009, sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte.

ANEXO I**Tabela salarial**

(Em euros)

Grupo	Âmbito profissional	Tabela
A	Gerente	734

(Em euros)

Grupo	Âmbito profissional	Tabela
B	Chefe de divisão Chefe de escritório Chefe de exploração de parques Chefe de serviços Contabilista ou técnico de contas	704
C	Assistente de exploração de parques Caixeiro-encarregado Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico	648
D	Encarregado Encarregado de armazém Encarregado de tráfego Oficial electricista Mecânico auto Operador Mecanográfico Primeiro-escriturário Motorista de pesados	597
E	Primeiro-caixeiro Caixeiro-viajante Recepcionista de garagens Instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. ^a Caixa de escritório Caixeiro de praça Lubrificador Fiel de armazém Operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos). Operador de máquinas de contabilidade	584
F	Montador de pneus especializado Cobrador Conferente Motorista de ligeiros Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Recepcionista de parques de estacionamento Instalador de gás de 2. ^a Perfurador-verificador Operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos).	558
G	Instalador de gás de 3. ^a Lavador Ajudante de motorista Distribuidor e cobrador de gás	530
H	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Candidato a lubrificador Electricista pré-oficial do 2.º ano Telefonista Operador de posto de abastecimento (até um ano)	502
I	Montador de pneus Arrumador de parques Abastecedor de combustíveis Caixa de parques de estacionamento Electricista pré-oficial do 1.º ano Caixa de balcão	489
J	Guarda Porteiro	474

(Em euros)		
Grupo	Âmbito profissional	Tabela
L	Servente	452
	Caixeiro-ajudante	
	Candidato a lavador	
	Candidato a rececionista	
	Contínuo	
	Servente de limpeza	
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Electricista-ajudante do 2.º ano	
M	Distribuidor	450
	Estagiário do 2.º ano	
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Electricista-ajudante do 1.º ano	
N	Estagiário do 1.º ano	450
	Praticante de caixeiro	
	Praticante de metalúrgico	
O	Aprendiz de electricista do 2.º ano	450
	Paquete	
	Aprendiz de um ano	450
	Aprendiz de electricista do 1.º ano	

Supervisor — retribuição prevista na tabela para o grupo imediatamente acima do operador de posto mais bem remunerado, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados nas empresas.

Nota. — A categoria de supervisor terá aplicação aos postos de abastecimento com cinco ou mais ilhas de bombas, sem prejuízo dos trabalhadores a que já está atribuída esta categoria profissional, independentemente do número de ilhas de bombas do posto de abastecimento onde trabalham.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 494.º e 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2009.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

Augusto Botelho de Sousa Cymbrom, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2009. — Pelo Secretariado:
João da Silva — Maria Odete Jesus Filipe.

Depositado em 12 de Março de 2009, a fl. 35 do livro n.º 11, com o n.º 41/2005, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O presente acordo altera a seguinte revisão:

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1 — A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de € 20 por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

5 — Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo v.

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 28.

Cláusula 72.^a

Refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de € 2,34, por cada dia completo de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 113.^a

Retribuição mínima mensal de base

Sempre que os trabalhadores auferam um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos na presente convenção, à data de 31 de Dezembro de 2008 presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor da retribuição mínima de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A — Geral:

Nível I:

Director de serviços;
Director de serviços clínicos;
Enfermeiro-supervisor;
Secretário-geral;

Nível II:

Chefe de divisão;
Enfermeiro-chefe;

Nível III:

Assistente social de 1.^a;
Director técnico (FARM);
Enfermeiro especialista;
Médico especialista;
Psicólogo de 1.^a;
Sociólogo de 1.^a;

Nível IV:

Arquitecto;
Assistente social de 2.^a;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Médico (clínica geral);
Psicólogo de 2.^a;
Sociólogo de 2.^a;
Técnico superior de laboratório;
Veterinário;

Nível V:

Enfermeiro;
Psicólogo de 3.^a;
Sociólogo de 3.^a;
Assistente social de 3.^a;

Nível VI:

Contabilista/técnico oficial de contas;

Nível VII:

Cardiografista principal;
Chefe de departamento;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Dietista principal;
Electroencefalografista principal;
Engenheiro técnico agrário;

Engenheiro técnico (construção civil);
 Engenheiro técnico (electromecânico);
 Fisioterapeuta principal;
 Ortoptista principal;
 Pneumografista principal;
 Preparador de análises clínicas principal;
 Radiografista principal;
 Radioterapeuta principal;
 Técnico de análises clínicas principal
 Técnico de audiometria principal;
 Técnico de cardiopneumografia principal;
 Técnico de locomoção principal;
 Técnico de neurofisiografia principal;
 Técnico ortoprotésico principal;
 Técnico de ortóptica principal;
 Terapeuta da fala principal;
 Terapeuta ocupacional principal;
 Tesoureiro;

Nível VIII:

Agente de educação familiar de 1.ª;
 Ajudante técnico de farmácia;
 Cardiografista de 1.ª;
 Chefe de secção (ADM);
 Chefe dos serviços gerais;
 Desenhador projectista;
 Dietista de 1.ª;
 Educador social de 1.ª;
 Electroencefalografista de 1.ª;
 Encarregado geral;
 Fisioterapeuta de 1.ª;
 Guarda-livros;
 Ortoptista de 1.ª;
 Pneumografista de 1.ª;
 Preparador de análises clínicas de 1.ª;
 Radiografista de 1.ª;
 Radioterapeuta de 1.ª;
 Técnico de actividades de tempos livres;
 Técnico de análises clínicas de 1.ª;
 Técnico de audiometria de 1.ª;
 Técnico de cardiopneumografia de 1.ª;
 Técnico de locomoção de 1.ª;
 Técnico de neurofisiografia de 1.ª;
 Técnico ortoprotésico de 1.ª;
 Técnico de ortóptica de 1.ª;
 Terapeuta da fala de 1.ª;
 Terapeuta ocupacional de 1.ª;

Nível IX:

Agente de educação familiar de 2.ª;
 Animador cultural;
 Caixeiro-encarregado;
 Cardiografista de 2.ª;
 Dietista de 2.ª;
 Educador social de 2.ª;
 Electroencefalografista de 2.ª;
 Encarregado (EL);
 Encarregado (MAD);
 Encarregado (MET);
 Encarregado de armazém;
 Encarregado de exploração ou feitor;
 Encarregado de fabrico;
 Encarregado de obras;

Encarregado de oficina;
 Fisioterapeuta de 2.ª;
 Fogueiro-encarregado;
 Monitor principal;
 Ortoptista de 2.ª;
 Pneumografista de 2.ª;
 Preparador de análises clínicas de 2.ª;
 Radiografista de 2.ª;
 Radioterapeuta de 2.ª;
 Técnico de análises clínicas de 2.ª;
 Técnico de audiometria de 2.ª;
 Técnico auxiliar de serviço social de 1.ª;
 Técnico de cardiopneumografia de 2.ª;
 Técnico de locomoção de 2.ª;
 Técnico de neurofisiografia de 2.ª;
 Terapeuta da fala de 2.ª;
 Terapeuta ocupacional de 2.ª;
 Técnico ortoprotésico de 2.ª;
 Técnico de ortóptica de 2.ª;

Nível X:

Caixeiro-chefe de secção;
 Cinzelador de metais não preciosos de 1.ª;
 Chefe de equipa/oficial principal (EL);
 Correspondente em línguas estrangeiras;
 Cozinheiro-chefe;
 Documentalista;
 Dourador de ouro fino de 1.ª;
 Ebanista de 1.ª;
 Encarregado fiscal;
 Encarregado de sector de armazém;
 Encarregado de serviços gerais;
 Entalhador de 1.ª;
 Escriturário principal/subchefe de secção;
 Esteriotipador principal;
 Fotógrafo de 1.ª;
 Impressor (litografia) de 1.ª;
 Monitor de 1.ª;
 Pintor-decorador de 1.ª;
 Pintor de lisos (madeira) de 1.ª;
 Revisor principal;
 Secretário;
 Subencarregado (MAD);
 Subencarregado (MET);
 Técnico auxiliar de serviço social de 2.ª;
 Técnico de Braille;
 Técnico de reabilitação;
 Tradutor principal;

Nível XI:

Ajudante de farmácia do 3.º ano;
 Ajudante técnico de análises clínicas;
 Ajudante técnico de fisioterapia;
 Chefe de compras/ecónomo;
 Cinzelador de metais não preciosos de 2.ª;
 Dourador de 1.ª;
 Dourador de ouro fino de 2.ª;
 Ebanista de 2.ª;
 Encarregado de câmara escura;
 Encarregado geral (serviços gerais);
 Encarregado de refeitório;
 Enfermeiro sem curso de promoção;
 Entalhador de 2.ª;

Estereotipador de 1.^a;
 Fotógrafo de 2.^a;
 Impressor (litografia) de 2.^a;
 Monitor de 2.^a;
 Ortopédico;
 Parteira;
 Pintor-decorador de 2.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 2.^a;
 Revisor de 1.^a;
 Tradutor de 1.^a;

Nível XII:

Ajudante de farmácia do 2.º ano;
 Ajudante de feitor;
 Arquivista;
 Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
 Auxiliar de enfermagem;
 Barbeiro-cabeleireiro;
 Bate-chapas de 1.^a;
 Batedor de ouro em folha de 1.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 1.^a;
 Cabeleireiro;
 Caixa;
 Caixeiro de 1.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 1.^a;
 Carpinteiro de limpos de 1.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a;
 Cinzelador de metais não preciosos de 3.^a;
 Compositor manual de 1.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 1.^a;
 Cozinheiro de 1.^a;
 Despenseiro;
 Dourador de 2.^a;
 Dourador de ouro fino de 3.^a;
 Ebanista de 3.^a;
 Electricista (oficial) de 1.^a;
 Encadernador de 1.^a;
 Encadernador-dourador de 1.^a;
 Encarregado (ROD);
 Encarregado (serviços gerais);
 Encarregado de parque de campismo;
 Encarregado de sector (serviços gerais);
 Entalhador de 3.^a;
 Escriturário de 1.^a;
 Estereotipador de 2.^a;
 Estofador de 1.^a;
 Estucador de 1.^a;
 Fiel de armazém de 1.^a;
 Fogueiro de 1.^a;
 Fotocompositor de 1.^a;
 Fotógrafo de 3.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 1.^a;
 Fundidor monotipista de 1.^a;
 Funileiro-latoeiro de 1.^a;
 Impressor (flexografia) de 1.^a;
 Impressor (litografia) de 3.^a;
 Impressor (braille);
 Impressor tipográfico de 1.^a;
 Marceneiro de 1.^a;
 Mecânico de madeiras de 1.^a;
 Montador de 1.^a;
 Motorista de pesados de 1.^a;

Operador de computador de 1.^a;
 Pasteleiro de 1.^a;
 Pedreiro/trolha de 1.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Pintor-decorador de 3.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 3.^a;
 Pintor de móveis de 1.^a;
 Polidor de móveis de 1.^a;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 1.^a;
 Revisor de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 1.^a;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Teclista de 1.^a;
 Teclista monotipista de 1.^a;
 Tradutor de 2.^a;
 Transportador de 1.^a;

Nível XIII:

Ajudante de acção directa de 1.^a;
 Ajudante de farmácia do 1.º ano;
 Amassador;
 Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;
 Bate-chapas de 2.^a;
 Batedor de ouro em folha de 2.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 2.^a;
 Caixeiro de 2.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 2.^a;
 Carpinteiro de 2.^a;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a;
 Cobrador;
 Compositor manual de 2.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 2.^a;
 Correeiro;
 Cozinheiro de 2.^a;
 Dourador de 3.^a;
 Electricista (oficial) de 2.^a;
 Encadernador de 2.^a;
 Encadernador-dourador de 2.^a;
 Escriturário de 2.^a;
 Estofador de 2.^a;
 Estucador de 2.^a;
 Ferramenteiro;
 Fiel de armazém de 2.^a;
 Fogueiro de 2.^a;
 Forneiro;
 Fotocompositor de 2.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 2.^a;
 Fundidor-monotipista de 2.^a;
 Funileiro-latoeiro de 2.^a;
 Impressor (flexografia) de 2.^a;
 Impressor tipográfico de 2.^a;
 Marceneiro de 2.^a;
 Mecânico de madeiras de 2.^a;
 Montador de 2.^a;
 Motorista de ligeiros de 1.^a;
 Motorista de pesados de 2.^a;
 Operador de computadores de 2.^a;
 Operador de máquinas auxiliares principal;
 Pasteleiro de 2.^a;

Pedreiro/trolha de 2.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 2.^a;
 Pintor de 2.^a;
 Pintor de móveis de 2.^a;
 Polidor de móveis de 2.^a;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 2.^a;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Teclista de 2.^a;
 Teclista monotipista de 2.^a;
 Tractorista;
 Transportador de 2.^a;

Nível XIV:

Ajudante de acção directa de 2.^a;
 Ajudante de acção educativa de 1.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.^a;
 Auxiliar de educação;
 Bate-chapas de 3.^a;
 Batedor de ouro em folha de 3.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 3.^a;
 Caixa de balcão;
 Caixeiro de 3.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 3.^a;
 Capataz (CC);
 Carpinteiro de 3.^a;
 Carpinteiro de limpos de 3.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.^a;
 Compositor manual de 3.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 3.^a;
 Costureiro de encadernação de 1.^a;
 Cozinheiro de 3.^a;
 Operador de processamento de texto principal;
 Electricista (oficial) de 3.^a;
 Empregado de armazém;
 Encadernador de 3.^a;
 Encadernador-dourador de 3.^a;
 Escriturário de 3.^a;
 Estofador de 3.^a;
 Estucador de 3.^a;
 Fogueiro de 3.^a;
 Fotocompositor de 3.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 3.^a;
 Fundidor monotipista de 3.^a;
 Funileiro-latoeiro de 3.^a;
 Impressor (flexografia) de 3.^a;
 Impressor tipográfico de 3.^a;
 Marceneiro de 3.^a;
 Mecânico de madeiras de 3.^a;
 Montador de 3.^a;
 Motorista de ligeiros de 2.^a;
 Operador de máquinas agrícolas;
 Operador de máquinas auxiliares de 1.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.^a;
 Operador manual de 1.^a;
 Pasteleiro de 3.^a;
 Pedreiro/trolha de 3.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 3.^a;
 Pintor de 3.^a;
 Pintor de móveis de 3.^a;

Polidor de móveis de 3.^a;
 Prefeito;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 3.^a;
 Projeccionista;
 Recepcionista principal;
 Restaurador de folhas de 1.^a;
 Serrador de serra de fita de 3.^a;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Teclista de 3.^a;
 Teclista monotipista de 3.^a;
 Telefonista principal;
 Transportador de 3.^a;
 Tratador ou guardador de gado;

Nível XV:

Ajudante de acção educativa de 2.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a;
 Ajudante de enfermagem;
 Ajudante de ocupação;
 Auxiliar de acção médica de 1.^a;
 Capataz;
 Costureira/alfaiate;
 Costureiro de encadernação de 2.^a;
 Operador de processamento de texto de 1.^a;
 Estagiário do 2.º ano (ADM);
 Operador de computador estagiário;
 Operador de máquinas auxiliares de 2.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.^a;
 Operador manual de 2.^a;
 Pré-oficial do 2.º ano (EL);
 Recepcionista de 1.^a;
 Restaurador de folhas de 2.^a;
 Sapateiro;
 Telefonista de 1.^a;

Nível XVI:

Abastecedor;
 Ajudante de cozinheiro;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de padaria;
 Auxiliar de acção médica de 2.^a;
 Auxiliar de laboratório;
 Barbeiro;
 Bilheteiro;
 Caseiro;
 Chegador ou ajudante de fogueiro;
 Contínuo de 1.^a;
 Costureiro de encadernação de 3.^a;
 Operador de processamento de texto de 2.^a;
 Empregado de balcão;
 Empregado de mesa;
 Empregado de refeitório;
 Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
 Estagiário do 1.º ano (ADM);
 Guarda ou guarda-rondista de 1.^a;
 Maqueiro;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.^a;
 Operador manual de 3.^a;
 Porteiro de 1.^a;

Pré-oficial do 1.º ano (EL);
Rececionista de 2.ª;
Restaurador de folhas de 3.ª;
Telefonista de 2.ª;

Nível XVII:

Ajudante do 2.º ano (EL);
Arrumador;
Contínuo de 2.ª;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Engomador;
Estagiário de rececionista;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista de 2.ª;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Jardineiro;
Lavadeiro;
Porteiro de 2.ª;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;

Nível XVIII:

Ajudante do 1.º ano (EL);
Estagiário dos 3.º e 4.º anos (HOT);
Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF);
Servente (CC);
Trabalhador auxiliar (serviços gerais);

Nível XIX:

Estagiário (LAV e ROUP);
Estagiário dos 1.º e 2.º anos (HOT);
Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
Praticante dos 1.º e 2.º anos (GRAF);

Nível XX:

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
Aprendiz dos 2.º e 3.º anos (GRAF);
Auxiliar menor;
Paquete de 17 anos;

Nível XXI:

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
Paquete de 16 anos.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

Tabela A

	Em euros
Nível	
1	1 138
2	1 061

Em euros

Nível	
3	999
4	951
5	902
6	855
7	807
8	760
9	714
10	667
11	620
12	577
13	532
14	495
15	461
16	434
17	430
18	426

Tabela B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura

Nível 1: € 2 992 — > 26.
Nível 2: € 2 353 — 23/25 anos.
Nível 3: € 2 010 — 20/22 anos.
Nível 4: € 1 897 — 16/19 anos.
Nível 5: € 1 833 — 13/15 anos.
Nível 6: € 1 686 — 9/12 anos.
Nível 7: € 1 455 — 4/8 anos.
Nível 8: € 982 — 1/3 anos.
Nível 9: € 826 — 0 anos.

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato

Nível 1: € 2 461 — > 26.
Nível 2: € 2 264 — 23/25 anos.
Nível 3: € 1 897 — 20/22 anos.
Nível 4: € 1 833 — 16/19 anos.
Nível 5: € 1 686 — 13/15 anos.
Nível 6: € 1 455 — 9/12 anos.
Nível 7: € 1 342 — 4/8 anos.
Nível 8: € 982 — 1/3 anos.
Nível 9: € 819 — 0 anos.

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

Nível 1: € 1710 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 20 anos.

Nível 2: € 1459 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 15 anos.

Nível 3: € 1370 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e > 10 anos.

Nível 4: € 1332 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 10 anos.

Nível 5: € 1193 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior > 5 anos.

Nível 6: € 1178 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com > 25 anos.

Nível 7: € 1141 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e > 10 anos.

Nível 8: € 1123:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 5 anos;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com > 20 anos.

Nível 9: € 1068 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com > 15 anos.

Nível 10: € 948:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e > 5 anos;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com > 10 anos.

Nível 11: € 830 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com > 5 anos.

Nível 12: € 809 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior.

Nível 13: € 756 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

4 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Nível 1: € 2 515 — > 26.

Nível 2: € 1 904 — 23/25 anos.

Nível 3: € 1 788 — 20/22 anos.

Nível 4: € 1 629 — 16/19 anos.

Nível 5: € 1 462 — 13/15 anos.

Nível 6: € 1 383 — 9/12 anos.

Nível 7: € 1 132 — 4/8 anos.

Nível 8: € 981 — 1/3 anos.

Nível 9: € 826 — 0 anos.

5 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Nível 1: € 2 462 — > 26.

Nível 2: € 1 860 — 23/25 anos.

Nível 3: € 1 741 — 20/22 anos.

Nível 4: € 1 585 — 16/19 anos.

Nível 5: € 1 430 — 13/15 anos.

Nível 6: € 1 329 — 9/12 anos.

Nível 7: € 1 084 — 4/8 anos.

Nível 8: € 959 — 1/3 anos.

Nível 9: € 819 — 0 anos.

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

Nível 1: € 1193:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 26 anos.

Nível 2: € 1137:

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 26 anos.

Nível 3: € 1122:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 25 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 25 anos.

Nível 4: € 1065:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 20 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 25 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 25 anos.

Nível 5: € 947:

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 15 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 20 anos.

Nível 6: € 856:

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 10 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 10 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 15 anos.

Nível 7: € 755:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 5 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 5 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 10 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 10 anos.

Nível 8: € 712:

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 5 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 5 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos.

Nível 9: € 687:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar.

Nível 10: € 626:

Educadores de infância sem curso, com diploma;

Educadores de estabelecimento sem grau superior;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais;

Professor autorizado do 1.º ciclo do ensino básico;

Educador de infância autorizado.

Notas

1 — As tabelas salariais A e B constantes do anexo v são as resultantes da actualização das tabelas que vigoraram em 2007, com arredondamento ao euro imediatamente superior, e com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

2 — As restantes cláusulas de natureza pecuniária são actualizadas em 2,3 % com arredondamento e os mesmos efeitos do número anterior.

3 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B 4.

4 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B 5.

5 — O disposto no número anterior tem natureza transitória, obrigando -se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem,

cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos estejam preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

6 — Os montantes retributivos constantes das tabelas B 4 e B 5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar -se o disposto nos n.ºs 3 e 4 quando cessarem funções dessa natureza.

7 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou de coordenação técnica será remunerado pelo nível imediatamente superior ao praticado em cada instituição para a categoria profissional de que aquele é titular.

8 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o montante retributivo correspondente ao nível 8 da tabela B 5.

9 — Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

10 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 266.º do Código do Trabalho.

11 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1 — A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e*

Emprego e terá uma vigência mínima de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

4 — No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Responsabilidade social das instituições

As instituições devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Objecto do contrato de trabalho

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — Caso o contrato seja reduzido a escrito e sem prejuízo, designadamente, do disposto na cláusula 15.^a, deve do mesmo constar a actividade contratada, seja por indicação expressa, seja por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I.

Cláusula 5.^a

Admissão

1 — São condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3 — Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, nomeadamente aptidão profissional, será dada preferência:

a) Aos trabalhadores já em serviço, ainda que contratados a tempo parcial, a fim de proporcionar a promoção e a melhoria das suas condições de trabalho;

b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica;

c) Aos trabalhadores-estudantes.

4 — Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, portadores de deficiência ou de doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5 — Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Categoria profissional, incluindo nível ou escalão, se o houver;
- b) Montante da retribuição, incluindo o das diuturnidades que se mostrarem devidas;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são obrigatoriamente integrados nas profissões a que alude o anexo I, devendo, desde logo, ser-lhes atribuída uma das categorias profissionais constantes do mesmo.

2 — Caso o trabalhador exerça funções correspondentes a várias categorias profissionais, ser-lhe-á atribuída aquela que corresponda à actividade principal para que foi contratado.

3 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II.

Cláusula 7.^a

Avaliação do desempenho

1 — As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2 — A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

3 — As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições quer dos seus trabalhadores.

4 — O plano de objectivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por quatro membros designados pelas instituições e eleitos pelos seus trabalhadores.

5 — Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de Março.

Cláusula 8.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 9.^a**Período experimental**

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a instituição tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade desse mesmo período, tendo a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a instituição tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

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

4 — Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partesCláusula 10.^a**Deveres da instituição**

São deveres da instituição:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;

g) Possibilitar o desempenho de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício nos termos legais de actividade sindical na instituição;

h) Prevenir riscos, doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a**Deveres do trabalhador**

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente promovendo ou executando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e participando de modo diligente nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade empregadora;

i) Cooperar com a instituição na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *e*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3 — O dever de participação nas acções de formação a que se reporta a alínea *h*) do n.º 1 inclui as que forem realizadas fora do horário de trabalho, salvo quando, havendo motivo atendível, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;

e) Ceder trabalhadores do seu quadro de pessoal para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.^a

Remissão

Às matérias relativas à celebração de contratos a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade sindical, ao exercício do direito a greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade empregadora ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras, não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 15.^a

Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal ou profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo profissional, bem como aquelas que se enquadrem num patamar que não exceda em um grau o nível de qualificação previsto no anexo III para a actividade contratada.

4 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

5 — As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6 — A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no n.º 2 a que corresponda uma retribuição mais elevada ou qualquer outra regalia confere ao trabalhador o direito a esse mesmo tratamento, enquanto tal exercício se mantiver.

7 — Sempre que haja uma alteração consistente da actividade principal para que o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

8 — Presume-se consistente a alteração da actividade principal para que o trabalhador foi contratado sempre que decorra um período superior a seis meses sobre o início da mesma.

9 — A presunção a que se reporta o número anterior pode ser elidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

10 — A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 16.^a

Mobilidade funcional

1 — Salvo estipulação escrita em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a usufruir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada, ficando, no entanto, obrigado ao desempenho das tarefas que vinha exercendo.

3 — A entidade empregadora deve indicar ao trabalhador os motivos justificativos e a duração previsível da ordem a que se reporta o n.º 1.

Cláusula 17.^a**Mudança de categoria**

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da instituição ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

Cláusula 18.^a**Local de trabalho**

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

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

3 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 19.^a**Trabalhador com local de trabalho não fixo**

Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, desde que tal tenha sido expressamente acordado com a instituição.

Cláusula 20.^a**Deslocações**

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

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

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

Cláusula 21.^a**Deslocações com regresso diário à residência**

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

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a entidade empregadora exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;

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

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

Cláusula 22.^a**Deslocações sem regresso diário à residência**

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

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

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a entidade empregadora;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 23.^a**Mobilidade geográfica**

1 — A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A instituição pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano ou fracção de antiguidade.

4 — A instituição deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

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

6 — Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Cláusula 24.^a**Comissão de serviço**

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares

desses cargos e, ainda, as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2 — Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

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

a) 35 horas — para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, trabalhadores de reabilitação e emprego protegido e de serviços complementares de diagnóstico e terapêutica, bem como para os assistente sociais;

b) 36 horas — para os restantes trabalhadores sociais;

c) 37 horas — para os ajudantes de acção directa;

c) 38 horas — para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, auxiliares de educação e prefeitos;

d) 40 horas — para os restantes trabalhadores.

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

Cláusula 26.^a

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

3 — Sem prejuízo das alterações legalmente permitidas, as instituições ficam obrigadas a elaborar e afixar, em local acessível aos trabalhadores, um mapa anual de horário de trabalho.

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

5 — As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a organização e definição dos horários de trabalho.

Cláusula 27.^a

Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

2 — No caso previsto no número anterior:

a) A duração do trabalho semanal não pode exceder 60 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior;

b) O período normal de trabalho não pode exceder 50 horas em média num período de dois meses.

3 — Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

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

a) Educador de infância — 35 horas, sendo 30 horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;

b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;

c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico — vinte e duas horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

d) Professor do ensino secundário — vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) Professor do ensino especial — vinte e duas horas lectivas semanais, acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2 — Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 29.^a

Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1 — Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que

tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4 — Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5 — Caso se verifiquem 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 definidas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6 — No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 30.^a

Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2 — Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3 — Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4 — Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5 — A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6 — Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

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

Cláusula 31.^a

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

1 — O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 28.^a será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2 — As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de 25 horas semanais.

Cláusula 32.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É livre a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2 — 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.

3 — 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.

4 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado, em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

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

Cláusula 33.^a

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 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 trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

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

6 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 25.^a, e do caso previsto no número anterior, os horários de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial consideram-se individualmente acordados.

Cláusula 34.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

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

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 64.^a

Cláusula 35.^a**Intervalo de descanso**

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

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

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de Junho de 2005 pratiquem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

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

Cláusula 36.^a**Trabalho suplementar**

1 — Salvo disposição legal em contrário, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do período normal de trabalho.

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

3 — Considera-se motivo atendível, nomeadamente, o facto de o trabalhador ser portador de deficiência ou doença crónica que determine um grau de esforço inerente à prestação de trabalho suplementar que ponha em causa a respectiva integridade física.

4 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no n.º 2 as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;

b) Menores.

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

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

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

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

Cláusula 37.^a**Descanso compensatório**

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 39.^a**Trabalho por turnos rotativos**

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

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

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

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

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

Cláusula 40.^a

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3 — A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

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

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

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

4 — Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5 — O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado.

6 — O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão gozados nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho, devendo efectivar-se consecutivamente, pelo menos, uma vez de sete em sete semanas e ser assegurada a aplicação do princípio da rotatividade por forma a beneficiar alternadamente todos os trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Feriados

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

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou da terça-feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

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

3 — No ano 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.

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

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 44.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — 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.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 45.^a

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respectivos trabalhadores.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges e os filhos que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — 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 nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 47.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 — O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcado no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

2 — O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de Junho e 15 de Setembro.

Cláusula 48.^a

Férias e impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador 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 após a prestação de seis meses de efectivo serviço ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de

gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 50.^a

Faltas — Noção

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

5 — Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será tido como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6 — O regime previsto no número anterior não se aplica aos 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.

7 — São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastrós, madrastras, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, a parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso não venha a verificar-se decisão condenatória;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2.

Cláusula 52.^a

Comunicação das faltas justificadas

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

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

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 53.^a

Prova das faltas justificadas

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) da cláusula 51.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie do regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) Por motivo de cumprimento de obrigações legais;

d) As previstas no n.º 2 da alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.^a;

e) As previstas no n.º 3 da alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.^a;

f) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 51.^a quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 51.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 55.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado 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 — 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 o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4 — Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os atrasos dos trabalhadores no exercício efectivo de funções docentes.

Cláusula 56.^a**Licença sem retribuição**

1 — As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 57.^a**Licença sem retribuição para formação**

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

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

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

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

Cláusula 58.^a**Licença sabática**

1 — Aos trabalhadores com licenciatura ou bacharelato e, pelo menos, oito anos de antiguidade pode ser concedida licença sabática.

2 — A licença sabática corresponde à dispensa da actividade laboral, destinando-se quer à formação contínua, quer à frequência de cursos de pós-graduação, especialização, complementar ou equivalente, quer ainda à realização de trabalhos de investigação.

3 — Salvo acordo em contrário, o período de gozo da licença sabática não determina a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, excepto no que diz respeito à retribuição.

CAPÍTULO VII**Retribuição e outras atribuições patrimoniais****Cláusula 59.^a****Disposições gerais**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 60.^a**Enquadramento em níveis retributivos**

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

Cláusula 61.^a**Retribuição mínima mensal de base**

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo v.

Cláusula 62.^a**Remuneração horária**

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

$$(Rm \times 12)/(52 \times n)$$

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

2 — Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 63.^a**Compensações e descontos**

1 — Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção das alíneas a) e f), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 64.^a**Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a

20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

Cláusula 65.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

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

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

Cláusula 66.^a**Retribuição de trabalho por turnos**

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 39.^a, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno — 15 %;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos — 25 %.

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

Cláusula 67.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

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

Cláusula 68.^a**Retribuição do período de férias**

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 69.^a**Subsídio de Natal**

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

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

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

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

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

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de € 20, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

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

4 — Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5 — Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo v.

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 28.

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

Cláusula 72.^a

Refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de € 2,34, por cada dia completo de trabalho.

3 — Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número anterior às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no n.º 1 deste cláusula.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

5 — A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 73.^a

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 74.^a

Licença por maternidade

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

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora deve informar a instituição até 10 dias após o parto qual a modalidade de licença por maternidade pela qual opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

4 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos n.ºs 1 e 2 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

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

Cláusula 75.^a

Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, 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.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 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.

Cláusula 76.^a

Adopção

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

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

Cláusula 77.^a

Dispensas para consultas e amamentação

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

2 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso da aleitação, a mãe ou o pai, por decisão conjunta, têm direito à dispensa referida no número anterior até o filho perfazer 1 ano.

4 — Salvo acordo em contrário, a dispensa diária para amamentação ou aleitação deve ser gozada em dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora cada.

5 — O exercício do direito a que se reporta o número anterior deverá ter lugar num só período, de duas horas, sempre que seja praticamente impossível o seu gozo em dois períodos distintos.

Cláusula 78.^a

Faltas para assistência a menores

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

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

Cláusula 79.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

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

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 — À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos na cláusula anterior.

Cláusula 81.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 82.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

1 — As ausências de trabalho previstas nas cláusulas 74.^a, 75.^a, 76.^a, 77.^a, 78.^a, 79.^a e 80.^a não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

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

3 — As licenças, faltas e dispensas concedidas no âmbito do regime de protecção da maternidade e da paternidade conferem ao trabalhador o direito a um subsídio da segurança social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 83.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio de entidade que tenha competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera e lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à instituição e trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à instituição.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça motivo justificativo.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito em alternativa à reintegração ou indemnização especial calculada nos termos legais, sem prejuízo, designadamente, de indemnização por danos não patrimoniais.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 84.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a sua formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial,

quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

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

Cláusula 85.^a

Admissão de menores

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

2 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 86.^a

Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 87.^a

Horário de trabalho

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.

3 — O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

5 — Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;

6 — Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;

7 — Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;

8 — Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

9 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 88.^a

Trabalho suplementar

Ao trabalhador-estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem exigida a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, sempre que colidir com o seu horário escolar ou com a prestação de provas de avaliação.

Cláusula 89.^a

Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 90.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 91.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado

o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 92.^a

Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso o trabalhador, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3 — As acções de formação devem ocorrer durante o período normal trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional por aprovação em curso de formação, tem preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas que a exijam.

5 — Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

Cláusula 93.^a

Objectivos

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

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

b) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da situação laboral do trabalhador;

c) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

d) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 94.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

7 — As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

Cláusula 95.^a

Formação de reconversão

1 — A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Quando sejam determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Quando sejam determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

Cláusula 96.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover acções de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

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

Cláusula 98.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 99.^a

Segurança social — Princípios gerais

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

Cláusula 100.^a

Invalidez

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

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 101.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela instituição.

2 — A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 102.^a

Obrigações do empregador

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.

Cláusula 103.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente sujeitando-se à realização dos exames médicos promovidos pela entidade empregadora;

b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Cláusula 104.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à instituição;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — O empregador deve, nos termos da lei, consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores na instituição ou equipamento ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, designadamente, sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) O material de protecção que seja necessário utilizar.

Cláusula 105.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

As instituições devem garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos legais.

Cláusula 106.^a

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — 7 representantes.

3 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

4 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 107.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da instituição e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

3 — As instituições devem recorrer a serviços externos ou internos, aproveitando, designadamente, a capacidade formativa instalada pelas organizações outorgantes do presente CCT.

Cláusula 108.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adopção de medidas tendentes a optimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respectiva aplicação.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 109.^a

Constituição

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados,

considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 110.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2 — A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos.

3 — No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — O secretariado das sessões compete à parte convocante.

5 — As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 111.^a

Competências

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;
- b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.

2 — Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 112.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 113.^a

Retribuição mínima mensal de base

Sempre que os trabalhadores auferam um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos na presente convenção, à data de 31 de Dezembro de 2008 presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor da retribuição mínima de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

Cláusula 114.^a

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da aplicação do disposto na presente convenção serão pagas após o pagamento dos novos valores dos acordos de cooperação pela segurança social.

Cláusula 115.^a

Ajudante de acção directa — Regras de transição

1 — A carreira dos ajudantes de acção directa desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e de 1.^a

2 — Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de ajudante de acção directa de 2.^a

3 — É reconhecido aos trabalhadores actualmente classificados como ajudantes de lar e centro de dia e ajudantes familiares/domiciliário o grau equivalente na nova profissão, sendo que o respectivo enquadramento retributivo se fará nos termos seguintes:

a) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes familiares de 2.^a é de € 456 em 2004, sendo de € 466 em 2005;

b) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes familiares de 1.^a é de € 475 em 2004, sendo de € 485 em 2005;

c) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 2.^a é de € 418,14 em 2004, sendo de € 427 em 2005;

d) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 1.^a é de € 456 em 2004 e de € 466 em 2005;

e) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 2.^a, sempre que exerçam, parcial ou integralmente, a sua actividade no domicílio dos utentes, é de € 456 em 2004, sendo de € 466 em 2005;

f) A retribuição de referência dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar e centro de dia de 1.^a, sempre que exerçam, parcial ou integralmente, a sua actividade no domicílio dos utentes, é de € 475 em 2004, sendo de € 485 em 2005.

4 — Sempre que haja motivo atendível expressamente invocado pelo trabalhador, pode a instituição dispensá-lo da prestação de trabalho no domicílio de um utente.

Cláusula 116.^a

Regime

1 — A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo v, bem como da cláusula anterior, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

Cláusula 117.^a**Enfermeiros, profissionais de farmácia e de diagnóstico e terapêutica**

As disposições do presente contrato cedem sobre os regimes jurídicos de natureza imperativa respeitantes aos enfermeiros, profissionais de farmácia e de diagnóstico e terapêutica, nomeadamente no que diz respeito ao regulamento de exercício profissional e ao código deontológico.

Cláusula 118.^a**Sucessão de regulamentação**

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007.

ANEXO I**Definição de funções****Barbeiros e cabeleireiros**

Barbeiro-cabeleireiro. — Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

Barbeiro. — Procede à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

Cabeleireiro. — Executa corte de cabelo, *mise-en-plis*, penteados e tinturas de cabelo.

Cobreadores

Cobrador. — Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo. — 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 pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

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

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

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

Electricistas

Ajudante. — É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa/oficial principal. — Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado. — Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

Oficial electricista. — Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Pré-oficial. — É o electricista que coadjuva os oficiais e que, em cooperação com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Foguetiros

Fogueiro-encarregado. — Superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro. — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante de fogueiro. — Assegura o abastecimento de combustível para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado, sob a orientação e responsabilidade do fogueiro.

Médicos

Director de serviços clínicos. — Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral. — Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas intervenções cirúrgicas.

Médico especialista. — Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular da medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogos e sociólogos

Psicólogo. — Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo

das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e os mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo da psicologia, da psicossociologia, da psicopatologia, da psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações 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 os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

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

Telefonistas

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhadores administrativos

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da instituição; 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; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento. — Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão

atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. — Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da 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 a 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 de 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. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e 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 dactilografa-as; ocupa-se dos respectivos processos.

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

Documentalista. — Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; 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 instituição; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

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

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

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

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Operador de computador. — Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e

perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

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

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

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

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

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

Tesoureiro. — Superintende os serviços da tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da 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 do valor em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor. — Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz. — Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro. — Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor. — Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal. — Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

Hortelão ou trabalhador hortoflorícola. — Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro. — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas. — Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola. — Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratador ou guardador de gado. — Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maior ou campino quando maneja gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa:

1 — Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os e estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

f) Substitui as roupas de cama e de casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;

i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2 — Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.

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

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência. — Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de ocupação. — Desempenha a sua actividade 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 e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de acção médica. — Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

Auxiliar de laboratório. — Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Maqueiro. — Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais). — Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão. — Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

Caixeiro. — Vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

Caixeiro-chefe de secção. — Coordena e orienta o serviço de uma secção especializada de um sector de vendas.

Caixeiro-encarregado. — Coordena e controla o serviço e o pessoal de balcão.

Empregado de armazém. — Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado de armazém. — Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

Encarregado do sector de armazém. — Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

Fiel de armazém. — Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de *stocks*; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Capataz. — É o trabalhador designado de um nível de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos. — Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal. — Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

Encarregado de obras. — Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Estucador. — Executa esboços, estuques e lambris e respectivos alinhamentos.

Pedreiro. — Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

Pintor. — Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente. — Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

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

Enfermeiro-chefe. — Coordena os serviços de enfermagem.

Enfermeiro especialista. — Executa as funções fundamentais de enfermeiro mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo, para tal, formação

específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.

Enfermeiro-supervisor. — Colabora com o enfermeiro-director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico. — Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico. — Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

B) Profissionais de farmácia

Ajudante técnico de farmácia. — Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

Ajudante de farmácia. — Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Praticante. — Inicia-se na execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, exceptuando a venda de medicamentos e a venda dos que exijam a apresentação de receita médica, consoante se encontre no 1.º ou no 2.º ano.

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais. — Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a

coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais). — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais). — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

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

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

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

Educador de estabelecimento. — Exerce funções educativas em estabelecimentos sócio-educativos, incluindo os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respectivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afectivo.

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

Prefeito. — Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio e repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civildade e bom aproveitamento escolar.

Professor. — Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

Arquitecto. — Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de

acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Conservador de museu. — Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares. Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

Consultor jurídico. — Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo. — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios). — Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro electrotécnico. — Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor. — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento

máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento. Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores).

Engenheiro técnico (construção civil). — Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrícola. — Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (electromecânica). — Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico superior de laboratório. — Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Veterinário. — Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores gráficos

Compositor manual. — Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica

nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo, *ludlouw*), que funde, através da junção de matrizes, linhas blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Compositor mecânico (linotipista). — Opera uma máquina de composição mecânica a quente (do tipo *linotype* ou *intertype*); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.

Costureiro de encadernação. — Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode ainda exercer funções de operador de máquina de coser.

Dourador. — Imprime títulos e motivos ornamentais a ouro, prata ou outros metais sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais apropriados; brune e prepara a pele; mede, traça e marca a superfície a ilustrar; vinca, por vezes, o desenho a reproduzir antes da aplicação do ouro. Pode ser incumbido de conceber os desenhos segundo o estilo da época em que a obra se enquadra. Imprime, por vezes, títulos e desenhos a cor por processos semelhantes. Desempenha as tarefas inerentes ao trabalho de dourador de folhas.

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encadernador-dourador. — Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

Fotocompositor. — Opera uma máquina de composição mecânica a frio; carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maquete; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

Fotógrafo. — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima

dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

Fundidor-monotipista. — Opera uma máquina da fundidora-compositora; introduz na cabeça da leitura a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres, prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura; procede à fundição de letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual; procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Impressor (flexografia). — Regula e conduz uma máquina de impressão em que esta é efectuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos; imprime sobre várias matérias; afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais uma cor; pode ainda montar manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Impressor (litografia). — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros 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; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.

Impressor tipográfico. — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

Montador. — Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Operador manual. — Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às esquinas de imprimir ou desinter-

calar nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

Operador de máquinas (encadernação ou acabamentos). — Regula e conduz uma máquina de encadernação ou de acabamentos: dobra, cose, alça (folhas ou cadernos), encasa, brocha, pauta, plastifica, enverniza, doura (por purpurina, por película ou em balancé), executa colagem ou contracolagem; observa a perfeição do trabalho e corrige-o sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode operar máquinas polivalentes.

Perfurador de fotocomposição. — Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

Restaurador de folhas. — Restaura pergaminhos e folhas de papel manuscritos e impressos; limpa folhas e procede ao restauro, aplicando pedaços de pergaminho e papel japonês e dando-lhe a tonalidade adequada, faz a pré-encadernação dos livros.

Teclista. — Semelhante ao teclista-monotipista, mas trabalhando com outras máquinas.

Teclista-monotipista. — Perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras-compositoras; tem conhecimentos básicos de composição manual, prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração, a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição; retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor; procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Transportador. — Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (*flan*), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplásticos; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.

Trabalhadores de hotelaria

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

Chefe de compras/emecónomo. — Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos

necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; 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 de 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 e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é 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 elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, 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; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão. — Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de mesa. — Serve refeições, limpa os aparelhos 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, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

Empregado de quartos e camaratas e enfermarias. — Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório. — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de

refeições; prepara as salas, levando e dispondo 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 as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

Encarregado de parque de campismo. — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo, de acordo com as directrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidade pelos campistas; é o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Pasteleiro. — Confecciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate. — Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

Engomador. — Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Lavadeiro. — Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Bordadeira (tapeçarias). — Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

Carpinteiro. — Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Dourador de ouro fino. — Procede à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira, que previamente aparelha, com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

Ebanista. — Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artístico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes, é incumbido de efectuar restauros.

Encarregado. — Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Entalhador. — Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo-relevo; procede à restauração ou conserto de determinadas peças, tais como imagens e móveis de estilo.

Estofador. — Executa operações de traçar, talhar, coser, enchumascar, pegar ou grampar na confecção de estofos, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar.

Marceneiro. — Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras. — Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Pintor-decorador. — Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes, pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

Pintor de lisos (madeira). — Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Pintor de móveis. — Executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor de móveis. — Dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Serrador de serra de fita. — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

Subencarregado. — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores metalúrgicos

Bate-chapas. — Procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem.

Batedor de ouro em folha. — Bate ouro em folha, servindo-se de martelos e livros apropriados, a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície; funde, vaza e lamina o ouro antes de o bater.

Canalizador (picheleiro). — Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Cinzelador de metais não preciosos. — Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais. Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

Encarregado. — Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

Fundidor-moldador em caixas. — Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Funileiro-latoeiro. — Fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Serralheiro civil. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — 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. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Subencarregado. — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria. — Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Amassador. — Amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; substitui o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz. — Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

Encarregado de fabrico. — É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, com-

petindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro. — Alimenta, regula e assegura o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela boa cozedura do pão bem como pelo enformamento e saída.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Arquivista. — Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em braille; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

Correioiro. — Trabalha em couro, napa, borracha e materiais afins para apoio à ortopedia e próteses.

Encarregado de oficina. — Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Estereotipador. — Executa as tarefas de moldação, fundição e acabamento de clichés metálicos destinados a impressão.

Ferramenteiro. — Controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação; faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

Formador. — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como áudio visuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes, elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

Impressor. — Predominantemente, assegura o funcionamento de máquinas de impressão, para impressão em braille.

Monitor. — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de

avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

Revisor. — Procede à leitura de provas de texto.

Técnico de braille. — Ensina invisuais a ler e escrever braille.

Técnico de reabilitação. — Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

Tradutor. — Traduz para braille textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Abastecedor. — Fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas; presta assistência aos clientes, nomeadamente na verificação do óleo do motor, da água e da pressão dos pneus.

Ajudante de motorista. — Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado. — É o trabalhador que, nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus, representa a entidade empregadora, atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

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

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

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos

Cardiografista. — Executa electrocardiogramas, vectocardiogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

Dietista. — Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes,

fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Electroencefalografista. — Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

Fisioterapeuta. — Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesiterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

Ortopista. — Procede ao tratamento reeducativo dos desequilíbrios motores do globo ocular e das perturbações de visão binocular, utilizando aparelhos apropriados; regista os dados obtidos nos vários exames numa ficha individual de observação; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.

Pneumografista. — Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria), utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

Preparador de análises clínicas. — Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

Radiografista. — Obtém radiografias, utilizando aparelhos de raios X, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

Radioterapeuta. — Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efectuados.

Técnico de análises clínicas. — Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efectuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os factores aferidos da precisão e exactidão dos métodos e o respectivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efectua. Pode desenvolver a sua actividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética,

hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

Técnico de audiometria. — Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

Técnico de cardiopneumografia. — Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista actividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do *pacing* cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletismogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correcto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

Técnico de locomoção. — Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

Técnico de neurofisiografia. — Executa os registos de teste da actividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia, executa o traçado e no da electromiografia colabora, preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efectuados.

Técnico de ortóptica. — Aplica técnicas para correcção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, electroculagrafia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efectuados.

Técnico ortoprotésico. — Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correcção de deformações.

Terapeuta da fala. — Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico; reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a acção terapêutica.

Terapeuta ocupacional. — Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso

de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

B) Técnicos auxiliares

Ajudante técnico de análises clínicas. — Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Ajudante técnico de fisioterapia. — Executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros: coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Encarregado da câmara escura. — Executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

Ortopédico. — Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar. — Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

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

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

Técnico de actividades de tempos livres (ATL). — Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. 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 e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico

que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social. — Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

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

Outros trabalhadores

Cinema

Arrumador. — Observa os bilhetes e indica os lugares aos espectadores; distribui programas e prospectos dentro da sala.

Bilheteiro. — Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Projeccionista. — Faz a projecção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral. — Controla e coordena directamente os encarregados.

Reparação de calçado

Sapateiro. — Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais; limpa e engraxa o calçado.

Técnicos de desenho

Desenhador-projectista. — Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos leais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

Outros trabalhadores da saúde

Enfermeiro sem curso de promoção. — Presta cuidados simples de enfermagem.

Ajudante de enfermagem. — Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à recepção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Auxiliar de enfermagem. — Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.

Parteira. — Dispensa cuidados a parturientes com o fim de auxiliar no momento do parto e no período pós-parto.

ANEXO II

Condições específicas

Cobreadores

Admissão — constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão — constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda-rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira:

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

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

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira:

1 — O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2 — O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3 — Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4 — O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.^a logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.

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

6 — Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Fogueiros

Admissão — as habilitações mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas neste nível profissional são as constantes do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Carreira:

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

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

Telefonistas

Carreira:

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

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

Trabalhadores administrativos

Admissão:

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

2 — As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3 — Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio:

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

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

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

4 — O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.

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

Acesso e carreiras:

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

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

3 — Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos

de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4 — A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.^a e 2.^a

5 — Constitui requisito da promoção a operador de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.^a

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

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

Trabalhadores da agricultura

Admissão:

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.

2 — As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira:

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção médica desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 1.^a, ajudante de acção educativa de 1.^a, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.^a e de auxiliar de acção médica de 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão — constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

Carreira:

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.^a

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

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

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio:

1 — A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira:

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3 — Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Auxiliar menor — logo que complete um ano de exercício de funções, o auxiliar menor transitará para aprendiz, salvo se, por ter completado 18 anos de idade, tiver transitado para servente.

Trabalhadores de farmácia — Profissionais da farmácia

Categorias profissionais:

1 — As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Praticante;
- b) Ajudante de farmácia;
- c) Ajudante técnico de farmácia.

2 — É praticante o trabalhador durante os primeiros dois anos de prática e até atingir 500 dias de presença efectiva na farmácia.

3 — É ajudante de farmácia o trabalhador que tenha completado dois anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 500 dias de presença efectiva na farmácia e o que a lei considerar como tal.

4 — É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes, tenha completado três anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 250 dias de presença efectiva com bom aproveitamento.

Registo de prática:

1 — A entidade empregadora é obrigada a enviar aos competentes serviços do Ministério da Saúde, para registo, em Janeiro de cada ano, os documentos comprovativos do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O registo cessa após o trabalhador ter atingido a categoria de ajudante técnico.

3 — A entidade empregadora que não der cumprimento em devido tempo ao determinado no n.º 1 fica sujeita ao pagamento a favor do trabalhador de um quantitativo igual ao dobro da diferença entre a retribuição entretanto auferida e aquela a que o trabalhador tem direito.

4 — O previsto no número anterior considera-se sem prejuízo de quaisquer multas administrativas a que no caso houver lugar.

Admissão:

1 — Só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

a) Na categoria de praticante, possuir como habilitações mínimas o 2.º ciclo do ensino básico ou equivalente; e

b) Nas categorias de ajudante e ajudante técnico, possuir carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, passados pela entidade competente no prazo de 30 dias a contar do dia da admissão.

2 — Nenhum trabalhador pode continuar ao serviço da farmácia se, findos 30 dias após a admissão, não tiver feito prova de que se encontra nas condições previstas no número anterior.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais**Admissão:**

1 — As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;

c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2 — As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas**Admissão:**

1 — Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

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

Psicólogo e sociólogo**Carreira:**

1 — A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2 — Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores gráficos**Aprendizagem e tirocínio:**

1 — A aprendizagem para as profissões de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista-monotipista e transportador tem a duração de três anos.

2 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

3 — O período de tirocínio do praticante é de quatro anos.

Acesso e carreira:

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista-monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3 — Constitui requisito de promoção a compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista-monotipista e transportador de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de hotelaria

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

a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem:

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2 — A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de 1 ano.

4 — A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.

5 — O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio:

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

2 — O estágio para despenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.

3 — O estágio para a profissão de empregado de quartos camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira:

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

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

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

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

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem:

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2 — A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de 1 ano.

4 — O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio:

1 — O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2 — O estagiário para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio:

1 — A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas

e ferramentas e serrador de serra de fita tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira:

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra de fita desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3 — Constitui requisito da promoção a bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra de fita de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio:

1 — A aprendizagem para as profissões de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira:

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3 — Constitui requisito da promoção a bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de panificação

Admissão — constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de

sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

Aprendizagem:

- 1 — A aprendizagem tem a duração de dois anos.
- 2 — O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.
- 3 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Admissão:

1 — As condições de admissão para as profissões de correio, ferramenteiro e impressor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Experiência profissional adequada.

2 — As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, estereotipador, monitor, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

3 — Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

4 — A carreira do trabalhador com a profissão de estereotipador, revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

5 — Constitui requisito da promoção a estereotipador, revisor e tradutor de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

6 — A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

7 — Constitui requisito da promoção a monitor de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.

8 — Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão:

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

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

Carreira:

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

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

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos

Admissão — constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

Carreira:

1 — A carreira do trabalhador com a profissão incluída no nível profissional dos técnicos dos serviços de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

2 — Constitui requisito da promoção a técnico dos serviços de diagnóstico e terapêutica de 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

B) Técnicos auxiliares

Admissão — as condições de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no nível profissional dos técnicos auxiliares dos serviços de diagnóstico e terapêutica são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores sociais

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

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

- a) 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- b) Formação profissional específica.

Carreira:

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

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

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

4 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.^a

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

6 — Constitui requisito de promoção a ajudante familiar domiciliário de 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão:

1 — As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de bilheteiro a idade mínima de 18 anos.

Encarregados gerais

Admissão — as condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

Enfermeiros

Carreira — a carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Arquitecto;
Assistente social;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista;
Director de serviços;
Director dos serviços clínicos;
Director técnico (farmácia);
Educadores de infância;
Educadores de estabelecimento com grau superior;
Enfermeiro;
Enfermeiro-chefe;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrícola;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânica);
Enfermeiro-supervisor;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Médico;
Médico especialista;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico superior de laboratório;
Veterinário.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro;

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;
Educadores de infância;

Electroencefalografista;
Fisioterapeuta;
Ortoptista;
Pneumografista;
Radiografista;
Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de braille;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de locomoção;
Técnico de neurofisiografia;
Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

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

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de armazém;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais);
Fogueiro-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Monitor;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2 — Produção:

Cinzelador de metais não preciosos;
Desenhador-projectista;
Dourador;
Dourador de ouro fino;
Ebanista;
Entalhador;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;

5.3 — Produção:

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de toco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Ferramenteiro;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Fundidor-monotipista;
Funileiro-latoeiro;
Impressor (braille);
Impressor (flexografia);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;

Teclista;
Teclista-monotipista;
Transportador.

5.4 — Outros:

Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correeiro;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Educadores de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de câmara escura;
Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Prefeito;
Tractorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2 — Produção:

Ajudante de padaria;
 Capataz (construção civil);
 Chegador ou ajudante de fogueiro;
 Costureiro de encadernação;
 Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
 Operador manual (encadernação e acabamentos);
 Preparador de lâminas e ferramentas.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;
 Auxiliar menor;
 Contínuo;
 Engomador;
 Guarda de propriedades ou florestal;
 Guarda ou guarda-ondista;
 Hortelã ou trabalhador horto-florícola;
 Lavadeiro;
 Pacote (*);
 Porteiro;
 Roupeiro;
 Trabalhador agrícola;
 Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

7.2 — Produção:

Servente (construção civil);

A) Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;
 Aprendiz;
 Aspirante;
 Estagiário;
 Praticante;
 Pré-oficial (electricista).
 Profissões integráveis em dois níveis

1 — Quadros superiores/quadros médios — técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3 — Quadros médios — técnicos da produção e outros/encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2 — Encarregados/profissionais qualificados — comércio:

Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3 — Encarregados/profissionais qualificados — produção:

Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);
 Subencarregado (madeiras) e subencarregado (meta-lúrgicos).

3/5.4 — Encarregados/profissionais qualificados — outros:

Encarregado do sector de armazém.

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

Cobrador;
 Recepcionista.

5.4/6.1 — Profissionais qualificados — outros/profissionais semiqualeificados — administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2 — Profissionais qualificados — produção/profissionais semiqualeificados — produção:

Restaurador de folhas.

(*) O pacote desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve, assim, ter o mesmo nível do contínuo.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A — Geral:

Nível I:

Director de serviços;
 Director de serviços clínicos;
 Enfermeiro-supervisor;
 Secretário-geral;

Nível II:

Chefe de divisão;
 Enfermeiro-chefe;

Nível III:

Assistente social de 1.^a;
 Director técnico (FARM);
 Enfermeiro especialista;
 Médico especialista;
 Psicólogo de 1.^a;
 Sociólogo de 1.^a;

Nível IV:

Arquitecto;
 Assistente social de 2.^a;
 Conservador de museu;
 Consultor jurídico;
 Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço;
 Engenheiro agrónomo;
 Engenheiro civil;
 Engenheiro electrotécnico;
 Engenheiro silvicultor;
 Farmacêutico;
 Formador;
 Médico (clínica geral);
 Psicólogo de 2.^a;

Sociólogo de 2.^a;
Técnico superior de laboratório;
Veterinário;

Nível V:

Enfermeiro;
Psicólogo de 3.^a;
Sociólogo de 3.^a;
Assistente social de 3.^a;

Nível VI:

Contabilista/técnico oficial de contas:

Nível VII:

Cardiografista principal;
Chefe de departamento;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Dietista principal;
Electroencefalografista principal;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânico);
Fisioterapeuta principal;
Ortopista principal;
Pneumografista principal;
Preparador de análises clínicas principal;
Radiografista principal;
Radioterapeuta principal;
Técnico de análises clínicas principal
Técnico de audiometria principal;
Técnico de cardiopneumografia principal;
Técnico de locomoção principal;
Técnico de neurofisiografia principal;
Técnico ortoprotésico principal;
Técnico de ortóptica principal;
Terapeuta da fala principal;
Terapeuta ocupacional principal;
Tesoureiro;

Nível VIII:

Agente de educação familiar de 1.^a;
Ajudante técnico de farmácia;
Cardiografista de 1.^a;
Chefe de secção (ADM);
Chefe dos serviços gerais;
Desenhador projectista;
Dietista de 1.^a;
Educador social de 1.^a;
Electroencefalografista de 1.^a;
Encarregado geral;
Fisioterapeuta de 1.^a;
Guarda -livros;
Ortopista de 1.^a;
Pneumografista de 1.^a;
Preparador de análises clínicas de 1.^a;
Radiografista de 1.^a;
Radioterapeuta de 1.^a;
Técnico de actividades de tempos livres;
Técnico de análises clínicas de 1.^a;
Técnico de audiometria de 1.^a;

Técnico de cardiopneumografia de 1.^a;
Técnico de locomoção de 1.^a;
Técnico de neurofisiografia de 1.^a;
Técnico ortoprotésico de 1.^a;
Técnico de ortóptica de 1.^a;
Terapeuta da fala de 1.^a;
Terapeuta ocupacional de 1.^a;

Nível IX:

Agente de educação familiar de 2.^a;
Animador cultural;
Caixeiro-encarregado;
Cardiografista de 2.^a;
Dietista de 2.^a;
Educador social de 2.^a;
Electroencefalografista de 2.^a;
Encarregado (EL);
Encarregado (MAD);
Encarregado (MET);
Encarregado de armazém;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Fisioterapeuta de 2.^a;
Fogueiro-encarregado;
Monitor principal;
Ortoptista de 2.^a;
Pneumografista de 2.^a;
Preparador de análises clínicas de 2.^a;
Radiografista de 2.^a;
Radioterapeuta de 2.^a;
Técnico de análises clínicas de 2.^a;
Técnico de audiometria de 2.^a;
Técnico auxiliar de serviço social de 1.^a;
Técnico de cardiopneumografia de 2.^a;
Técnico de locomoção de 2.^a;
Técnico de neurofisiografia de 2.^a;
Terapeuta da fala de 2.^a;
Terapeuta ocupacional de 2.^a;
Técnico ortoprotésico de 2.^a;
Técnico de ortóptica de 2.^a;

Nível X:

Caixeiro-chefe de secção;
Cinzelador de metais não preciosos de 1.ª;
Chefe de equipa/oficial principal (EL);
Correspondente em línguas estrangeiras;
Cozinheiro-chefe;
Documentalista;
Dourador de ouro fino de 1.ª;
Ebanista de 1.ª;
Encarregado fiscal;
Encarregado de sector de armazém;
Encarregado de serviços gerais;
Entalhador de 1.ª;
Escriturário principal/ subchefe de secção;
Estereotipador principal;
Fotógrafo de 1.ª;
Impressor (litografia) de 1.ª;
Monitor de 1.ª;
Pintor-decorador de 1.ª;

Pintor de lisos (madeira) de 1.^a;
 Revisor principal;
 Secretário;
 Subencarregado (MAD);
 Subencarregado (MET);
 Técnico auxiliar de serviço social de 2.^a;
 Técnico de braille;
 Técnico de reabilitação;
 Tradutor principal;

Nível XI:

Ajudante de farmácia do 3.º ano;
 Ajudante técnico de análises clínicas;
 Ajudante técnico de fisioterapia;
 Chefe de compras/ecónomo;
 Cinzelador de metais não preciosos de 2.^a;
 Dourador de 1.^a;
 Dourador de ouro fino de 2.^a;
 Ebanista de 2.^a;
 Encarregado de câmara escura;
 Encarregado geral (serviços gerais);
 Encarregado de refeitório;
 Enfermeiro sem curso de promoção;
 Entalhador de 2.^a;
 Estereotipador de 1.^a;
 Fotógrafo de 2.^a;
 Impressor (litografia) de 2.^a;
 Monitor de 2.^a;
 Ortopédico;
 Parteira;
 Pintor-decorador de 2.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 2.^a;
 Revisor de 1.^a;
 Tradutor de 1.^a;

Nível XII:

Ajudante de farmácia do 2.º ano;
 Ajudante de feitor;
 Arquivista;
 Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
 Auxiliar de enfermagem;
 Barbeiro-cabeleireiro;
 Bate-chapas de 1.^a;
 Batedor de ouro em folha de 1.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 1.^a;
 Cabeleireiro;
 Caixa;
 Caixeiro de 1.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 1.^a;
 Carpinteiro de limpos de 1.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a;
 Cinzelador de metais não preciosos de 3.^a;
 Compositor manual de 1.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 1.^a;
 Cozinheiro de 1.^a;
 Despenseiro;
 Dourador de 2.^a;
 Dourador de ouro fino de 3.^a;
 Ebanista de 3.^a;
 Electricista (oficial) de 1.^a;
 Encadernador de 1.^a;

Encadernador-dourador de 1.^a;
 Encarregado (ROD);
 Encarregado (serviços gerais);
 Encarregado de parque de campismo;
 Encarregado de sector (serviços gerais);
 Entalhador de 3.^a;
 Escriturário de 1.^a;
 Estereotipador de 2.^a;
 Estofador de 1.^a;
 Estucador de 1.^a;
 Fiel de armazém de 1.^a;
 Fogueiro de 1.^a;
 Fotocompositor de 1.^a;
 Fotógrafo de 3.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 1.^a;
 Fundidor monotipista de 1.^a;
 Funileiro-latoeiro de 1.^a;
 Impressor (flexografia) de 1.^a;
 Impressor (litografia) de 3.^a;
 Impressor (braille);
 Impressor tipográfico de 1.^a;
 Marceneiro de 1.^a;
 Mecânico de madeiras de 1.^a;
 Montador de 1.^a;
 Motorista de pesados de 1.^a;
 Operador de computador de 1.^a;
 Pasteleiro de 1.^a;
 Pedreiro/trolha de 1.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Pintor-decorador de 3.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 3.^a;
 Pintor de móveis de 1.^a;
 Polidor de móveis de 1.^a;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 1.^a;
 Revisor de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 1.^a;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Teclista de 1.^a;
 Teclista monotipista de 1.^a;
 Tradutor de 2.^a;
 Transportador de 1.^a;

Nível XIII:

Ajudante de acção directa de 1.^a;
 Ajudante de farmácia do 1.º ano;
 Amassador;
 Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;
 Bate-chapas de 2.^a;
 Batedor de ouro em folha de 2.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 2.^a;
 Caixeiro de 2.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 2.^a;
 Carpinteiro de 2.^a;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a;
 Cobrador;
 Compositor manual de 2.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 2.^a;
 Correeiro;

Cozinheiro de 2.^a;
 Dourador de 3.^a;
 Electricista (oficial) de 2.^a;
 Encadernador de 2.^a;
 Encadernador-dourador de 2.^a;
 Escriturário de 2.^a;
 Estofador de 2.^a;
 Estucador de 2.^a;
 Ferramenteiro;
 Fiel de armazém de 2.^a;
 Fogueiro de 2.^a;
 Forneiro;
 Fotocompositor de 2.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 2.^a;
 Fundidor-monotipista de 2.^a;
 Funileiro-latoeiro de 2.^a;
 Impressor (flexografia) de 2.^a;
 Impressor tipográfico de 2.^a;
 Marceneiro de 2.^a;
 Mecânico de madeiras de 2.^a;
 Montador de 2.^a;
 Motorista de ligeiros de 1.^a;
 Motorista de pesados de 2.^a;
 Operador de computadores de 2.^a;
 Operador de máquinas auxiliares principal;
 Pasteleiro de 2.^a;
 Pedreiro/trolha de 2.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 2.^a;
 Pintor de 2.^a;
 Pintor de móveis de 2.^a;
 Polidor de móveis de 2.^a;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 2.^a;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Teclista de 2.^a;
 Teclista monotipista de 2.^a;
 Tractorista;
 Transportador de 2.^a;

Nível XIV:

Ajudante de acção directa de 2.^a;
 Ajudante de acção educativa de 1.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.^a;
 Auxiliar de educação;
 Bate-chapas de 3.^a;
 Batedor de ouro em folha de 3.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 3.^a;
 Caixa de balcão;
 Caixeiro de 3.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 3.^a;
 Capataz (CC);
 Carpinteiro de 3.^a;
 Carpinteiro de limpos de 3.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.^a;
 Compositor manual de 3.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 3.^a;
 Costureiro de encadernação de 1.^a;
 Cozinheiro de 3.^a;
 Operador de processamento de texto principal;
 Electricista (oficial) de 3.^a;

Empregado de armazém;
 Encadernador de 3.^a;
 Encadernador-dourador de 3.^a;
 Escriturário de 3.^a;
 Estofador de 3.^a;
 Estucador de 3.^a;
 Fogueiro de 3.^a;
 Fotocompositor de 3.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 3.^a;
 Fundidor-monotipista de 3.^a;
 Funileiro-latoeiro de 3.^a;
 Impressor (flexografia) de 3.^a;
 Impressor tipográfico de 3.^a;
 Marceneiro de 3.^a;
 Mecânico de madeiras de 3.^a;
 Montador de 3.^a;
 Motorista de ligeiros de 2.^a;
 Operador de máquinas agrícolas;
 Operador de máquinas auxiliares de 1.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.^a;
 Operador manual de 1.^a;
 Pasteleiro de 3.^a;
 Pedreiro/trolha de 3.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 3.^a;
 Pintor de 3.^a;
 Pintor de móveis de 3.^a;
 Polidor de móveis de 3.^a;
 Prefeito;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 3.^a;
 Projeccionista;
 Recepcionista principal;
 Restaurador de folhas de 1.^a;
 Serrador de serra de fita de 3.^a;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Teclista de 3.^a;
 Teclista monotipista de 3.^a;
 Telefonista principal;
 Transportador de 3.^a;
 Tratador ou guardador de gado;

Nível XV:

Ajudante de acção educativa de 2.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a;
 Ajudante de enfermagem;
 Ajudante de ocupação;
 Auxiliar de acção médica de 1.^a;
 Capataz;
 Costureira/alfaiate;
 Costureiro de encadernação de 2.^a;
 Operador de processamento de texto de 1.^a;
 Estagiário do 2.º ano (ADM);
 Operador de computador estagiário;
 Operador de máquinas auxiliares de 2.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.^a;
 Operador manual de 2.^a;
 Pré-oficial do 2.º ano (EL);
 Recepcionista de 1.^a;
 Restaurador de folhas de 2.^a;

Sapateiro;
Telefonista de 1.ª;

Nível XVI:

Abastecedor;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de motorista;
Ajudante de padaria;
Auxiliar de acção médica de 2.ª;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caseiro;
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Contínuo de 1.ª;
Costureiro de encadernação de 3.ª;
Operador de processamento de texto de 2.ª;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de refeitório;
Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
Estagiário do 1.º ano (ADM);
Guarda ou guarda-rondista de 1.ª;
Maqueiro;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.ª;
Operador manual de 3.ª;
Porteiro de 1.ª;
Pré-oficial do 1.º ano (EL);
Recepcionista de 2.ª;
Restaurador de folhas de 3.ª;
Telefonista de 2.ª;

Nível XVII:

Ajudante do 2.º ano (EL);
Arrumador;
Contínuo de 2.ª;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Engomador;
Estagiário de recepcionista;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista de 2.ª;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Jardineiro;
Lavadeiro;
Porteiro de 2.ª;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;

Nível XVIII:

Ajudante do 1.º ano (EL);
Estagiário dos 3.º e 4.º anos (HOT);
Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF);
Servente (CC);
Trabalhador auxiliar (serviços gerais);

Nível XIX:

Estagiário (LAV e ROUP);
Estagiário dos 1.º e 2.º anos (HOT);
Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
Praticante dos 1.º e 2.º anos (GRAF);

Nível XX:

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
Aprendiz dos 2.º e 3.º anos (GRAF);
Auxiliar menor;
Paquete de 17 anos;

Nível XXI:

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
Paquete de 16 anos.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

TABELA A

	Em euros
Nível	
1	1 138
2	1 061
3	999
4	951
5	902
6	855
7	807
8	760
9	714
10	667
11	620
12	577
13	532
14	495
15	461
16	434
17	430
18	426

TABELA B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura

Nível 1: € 2 992 — > 26.
Nível 2: € 2 353 — 23/25 anos.
Nível 3: € 2 010 — 20/22 anos.
Nível 4: € 1 897 — 16/19 anos.
Nível 5: € 1 833 — 13/15 anos.
Nível 6: € 1 686 — 9/12 anos.
Nível 7: € 1 455 — 4/8 anos.
Nível 8: € 982 — 1/3 anos.
Nível 9: € 826 — 0 anos.

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato

Nível 1: € 2 461 — > 26.
Nível 2: € 2 264 — 23/25 anos.
Nível 3: € 1 897 — 20/22 anos.

Nível 4: € 1 833 — 16/19 anos.
 Nível 5: € 1 686 — 13/15 anos.
 Nível 6: € 1 455 — 9/12 anos.
 Nível 7: € 1 342 — 4/8 anos.
 Nível 8: € 982 — 1/3 anos.
 Nível 9: € 819 — 0 anos.

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

Nível 1: € 1710 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 20 anos.

Nível 2: € 1459 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 15 anos.

Nível 3: € 1370 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e > 10 anos.

Nível 4: € 1332 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 10 anos.

Nível 5: € 1193 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior > 5 anos.

Nível 6: € 1178 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com 25 anos.

Nível 7: € 1141 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e > 10 anos.

Nível 8: € 1123:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 5 anos;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com > 20 anos.

Nível 9: € 1068 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com 15 anos.

Nível 10: € 948:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e > 5 anos;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos ensino básico e ensino secundário com > 10 anos.

Nível 11: € 830 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com > 5 anos.

Nível 12: € 809 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior.

Nível 13: € 756 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

4 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Nível 1: € 2 515 — > 26.

Nível 2: € 1 904 — 23/25 anos.

Nível 3: € 1 788 — 20/22 anos.

Nível 4: € 1 629 — 16/19 anos.

Nível 5: € 1 462 — 13/15 anos.

Nível 6: € 1 383 — 9/12 anos.

Nível 7: € 1 132 — 4/8 anos.

Nível 8: € 981 — 1/3 anos.

Nível 9: € 826 — 0 anos.

5 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Nível 1: € 2 462 — > 26.

Nível 2: € 1 860 — 23/25 anos.

Nível 3: € 1 741 — 20/22 anos.

Nível 4: € 1 585 — 16/19 anos.

Nível 5: € 1 430 — 13/15 anos.

Nível 6: € 1 329 — 9/12 anos.

Nível 7: € 1 084 — 4/8 anos.

Nível 8: € 959 — 1/3 anos.

Nível 9: € 819 — 0 anos.

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

Nível 1: € 1193:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 26 anos.

Nível 2: € 1137:

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 26 anos.

Nível 3: € 1122:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 25 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 25 anos.

Nível 4: € 1065:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 20 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 25 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 25 anos.

Nível 5: € 947:

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 15 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 20 anos.

Nível 6: € 856:

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 10 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 10 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 15 anos.

Nível 7: € 755:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 5 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 5 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 10 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 10 anos.

Nível 8: € 712:

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 5 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 5 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos.

Nível 9: € 687:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar.

Nível 10: € 626:

Educadores de infância sem curso, com diploma;

Educadores de estabelecimento sem grau superior;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais;

Professor autorizado do 1.º ciclo do ensino básico;

Educador de infância autorizado.

Notas

1 — As tabelas salariais A e B constantes do anexo v são as resultantes da actualização das tabelas que vigoraram em 2007, com arredondamento ao euro imediatamente superior, e com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

2 — As restantes cláusulas de natureza pecuniária são actualizadas em 2,3 % com arredondamento e os mesmos efeitos do número anterior

3 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B 4.

4 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B 5.

5 — O disposto no número anterior tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos estejam preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

6 — Os montantes retributivos constantes das tabelas B 4 e B 5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 quando cessarem funções dessa natureza.

7 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou de coordenação técnica será remunerado pelo nível imediatamente superior ao praticado em cada instituição para a categoria profissional de que aquele é titular.

8 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o montante retributivo correspondente ao nível 8 da tabela B 5.

9 — Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

10 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 266.º do Código do Trabalho.

11 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007.

Lisboa, 23 de Outubro de 2008.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

Maria Lúcia Mittermayer Madureira de Almeida Saraiva Borges Leitão, mandatária.

João Carlos Gomes Dias, mandatário.

Nuno dos Santos Rodrigues, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pela FENPROF — Federação Nacional dos Professores:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

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

António Francisco Gonçalves Soares Baião, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Paula Cristina Faria Ramalheite, mandatária.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Diamantino da Silva Elias, mandatário.

Pelo STSSSS — Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social:

Ana Lúcia Duarte Massas, mandatária.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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.

23 de Outubro de 2008. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação Nacional dos Professores (FENPROF) declara, para os devidos efeitos, designadamente para a outorga do contrato colectivo de trabalho para as institui-

ções particulares de solidariedade social, que representa os sindicatos a seguir discriminados:

Sindicato dos Professores do Norte (SPN);

Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);

Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);

Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);

Sindicato dos Professores da Madeira (SPM).

Lisboa, 6 de Março de 2009. — Pelo Secretariado Nacional, *Mário Nogueira*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2008. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

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 dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 17 de Dezembro de 2008. — Pela Direcção Nacional: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro* — *Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2008. — Pela Direcção: Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.

Depositado em 6 de Março de 2009, a fl. 35 do livro n.º 11, com o n.º 39/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — 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 43, de 22 de Novembro de 2008.

1 — Quadros superiores:

Director técnico da pedreira;
Técnico superior de segurança e higiene no trabalho.

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

Técnico de segurança e higiene no trabalho.

CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Revisão global — 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 41, de 15 de Dezembro de 2008.

1 — Quadros superiores:

Contabilista;

Director-geral;

Director de serviços (de serviços administrativos, de recursos humanos, de vendas e comercialização, de publicidade e de relações públicas, de compras e distribuição, de serviços de informática, de serviços de investigação e desenvolvimento, de produção da indústria transformadora e de serviços financeiros);

Técnico oficial de contas;

Técnico superior de segurança e higiene no trabalho.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Gerente.

2.2 — Técnico da produção e outros:

Responsável comercial;

Técnico industrial.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico comercial;

Técnico de segurança e higiene no trabalho.

4.2 — Produção:

Técnico de garantia da qualidade de aquários;

Técnico de laboratório de aquários.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

5.3 — Produção:

Agente de planificação;

Chefe de turno de composição;

Chefe de turno de escolha;

Montador de aquários electrificados;

Operador de composição;

Operador de máquina de corte de chapa de vidro;

Operador de máquina de corte de molduras;

Operador de movimentação de cargas;

Operador de transformação de vidro.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
6.2 — Produção:

Auxiliar de composição;
Escolhedor de casco;
Montador de candeeiros;
Montador de componentes eléctricos;
Operador de máquina de foscagem.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário de escritório e ou caixeiro.

CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global — 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 37, de 8 de Outubro de 2008.

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Consultor;
Director/director de serviços;
Director-geral;
Técnico jurista;
Técnico oficial de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Coordenador/chefe de compras;
Coordenador/chefe de vendas;
Gestor de contas;
Gestor de departamento ou sector;
Técnico de contabilidade;
Técnico financeiro;
Técnico de recursos humanos.

2.2 — Técnico da produção e outros:

Gestor de produto;
Gestor de projecto;
Técnico de comunicação/relações públicas;
Técnico de qualidade.

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

Coordenador/chefe de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Especialista de compras;
Especialista de contas de clientes;
Técnico administrativo;
Técnico comercial;
Técnico de *marketing*;
Técnico de secretariado;
Técnico de sistemas;
Técnico de vendas.

4.2 — Produção:

Especialista de controlo de qualidade;
Especialista de electrónica;
Orçamentista;
Técnico de manutenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Operador de informática.

5.2 — Comércio:

Empregado comercial/*marketing*;
Promotor comercial.

5.3 — Produção:

Assistente operacional;
Desenhador;
Especialista de aparelhos de precisão;
Especialista de electricidade;
Especialista de frio;
Especialista de relojoaria;
Fotógrafo.

5.4 — Outros:

Cozinheiro;
Fiel de armazém;
Motorista (pesados e ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante;
Auxiliar administrativo;
Empregado de serviços externos/estafeta;
Operador de armazém;
Operador de logística;
Telefonista/recepcionista.

6.2 — Produção:

Especialista de manutenção;
Operador de máquinas.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador de limpeza;
Porteiro;
Vigilante.

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:

Coordenador/chefe de secção.

- 2 — Quadros médios:
- 2.1 — Técnicos administrativos.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
- 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assessor;
Técnico de informática.

- 2 — Quadros médios:
- 2.2 — Técnicos da produção e outros:
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Coordenador de armazém.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa e a FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — 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 48, de 29 de Dezembro de 2008.

- 1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Desenhador-coordenador;
Técnico de sistemas.

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

Coordenador-geral administrativo;
Instrutor-coordenador-geral;
Programador.

- 2.2 — Técnico da produção e outros:

Analista químico;
Coordenador-geral técnico;
Coordenador-geral de tráfego;
Construtor civil;
Desenhador-chefe.

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

Barbeiro-chefe;
Chefe de armazém;
Controlador de actividades gerais;
Coordenador administrativo;
Coordenador técnico;
Coordenador de tráfego;
Inspector;
Instrutor-coordenador;
Mestre (técnicos de manutenção e fabrico);
Mestre (técnicos de manutenção e instalação);
Mestre (técnicos de manutenção electrónica);
Operário-chefe (técnicos de manutenção e fabrico);
Operário-chefe (técnicos de manutenção e instalação).

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

Agente de compras;
Controlador de tráfego;
Documentalista;
Fiel-chefe;
Instrutor;
Mandatário contencioso;
Operador de informática;
Técnico administrativo;
Técnico de actividades complementares;
Técnico assistente;
Técnico de horários e escalas;
Técnico de higiene e segurança;
Técnico de tráfego e condução;
Secretário;
Secretário de direcção.

- 4.2 — Produção:

Agente de métodos;
Analista de trabalhos;
Controlador de *stocks*;
Desenhador;
Desenhador de arte finalista;
Desenhador projectista;
Electrotécnico de instalações e potência;
Electrónico de telefones;
Orçamentista;
Técnico de electrónica;
Técnico de manutenção e fabrico;
Técnico de manutenção de instalações;
Preparador de trabalho.

- 5 — Profissionais qualificados:
- 5.1 — Administrativos:

Escriturário;
Caixa-bilheteiro;
Bilheteiro de postos de informação.

- 5.3 — Produção:

Bate-chapas;
Canalizador;
Carpinteiro;
Electricista auto;

Electricista bobinador;
 Electricista de instalações industriais;
 Electricista de veículos de tracção eléctrica;
 Electricista montador de cabos;
 Electricista montador de linhas aéreas;
 Electricista operador de quadro;
 Electromecânico;
 Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização;
 Estofador;
 Ferreiro;
 Fresador;
 Fogueiro;
 Fotógrafo montador;
 Fundidor;
 Funileiro-casquinheiro;
 Impressor;
 Mecânico de automóveis;
 Mecânico de carroçarias;
 Mecânico de telefones;
 Moldador de fibra de vidro;
 Pedreiro;
 Pintor de construção civil;
 Pintor de veículos e máquinas;
 Pintor de publicidade;
 Rectificador mecânico;
 Relojoeiro;
 Reparador-assentador;
 Reparador mecânico de eléctricos;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador;
 Torneiro mecânico.

5.4 — Outros:

Barbeiro;
 Chefe de balcão;
 Fiel de armazém;
 Guarda-freio;
 Motorista de ligeiros e pesados;

Motorista de serviços públicos;
 Vigilante-chefe;
 Visitador.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados): 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de balcão;
 Operador administrativo;
 Telefonista;
 Vigilante de segurança.

6.2 — Produção:

Entregador de ferramentas e materiais;
 Limpador-reparador;
 Operador de máquinas auxiliares.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados): 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante (técnicos de manutenção e fabrico);
 Ajudante (técnicos de manutenção de instalações);
 Ajudante (técnicos de actividades complementares);
 Contínuo.

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.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Analista de processo.

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

Associação dos Oficiais de Justiça — AOJ

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral de 6 de Fevereiro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação, sede e duração

1 — A Associação dos Oficiais de Justiça, doravante abreviadamente designada por AOJ, abrange todo o território nacional e tem sede em Lisboa.

2 — A AOJ durará por tempo indeterminado.

3 — A AOJ rege-se pelo presente estatuto.

Artigo 2.º

Princípios

A AOJ pugna pelo aperfeiçoamento e dignificação da justiça e da função judiciária e rege-se pelos princípios da organização e gestão democráticas e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

Artigo 3.º

Objecto

1 — A AOJ tem por objecto:

a) Pugnar pela independência do poder judicial de que os oficiais de justiça fazem parte integrante e pela sua dignificação;

b) Contribuir para a defesa das liberdades individuais e zelar pela confiança e o respeito que a função judicial deve merecer;

c) Concorrer para a formação cultural e profissional dos oficiais de justiça, nomeadamente pela organização de conferências, pelo intercâmbio com associações congéneres e pela concessão de bolsas de estudo para estágio em Portugal ou em países estrangeiros;

d) Editar publicações e fomentar a divulgação de trabalhos relativos a todos os ramos do direito;

e) Participar na elaboração de diplomas referentes à organização judiciária, formulando, sugestões e recomendações relativas a projectos legislativos a apresentar sobre diplomas publicados e a publicar;

f) Indicar, quando solicitados pelo Ministério da Justiça, os oficiais de justiça para o exercício de comissões de serviço, permanentes ou temporárias;

g) Defender activamente e estimular a coesão moral e profissional, bem como a solidariedade entre os oficiais de justiça;

h) Assegurar, gratuitamente, a defesa de qualquer associado, em processo que lhe seja movido, por via das suas funções, desde que o solicite e demonstre a justeza da sua posição, bem como da sua defesa quando se julgue vítima de injustiça;

i) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei.

2 — Na dignificação dos oficiais de justiça, compreende-se:

a) A obtenção de situação económica e de outros benefícios compatíveis com a dignidade e isenção que lhes são exigidas e outros tipos de subsídios que, oportunamente, venham a ser considerados;

b) A proposta de medidas tendentes a garantir o reajustamento periódico dos vencimentos de harmonia com as condições sócio-económicas existentes;

c) A defesa das condições do trabalho dos oficiais de justiça, especialmente pela limitação do número de processos sujeitos à apreciação de cada secção de processos;

d) Veicular externamente as posições dos oficiais de justiça sobre todos os aspectos relevantes para a defesa da imagem, prestígio e dignidade da classe;

e) Integrar organizações nacionais e internacionais.

Artigo 4.º

Organizações nacionais e internacionais

1 — A AOJ pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam fins compatíveis com os

destes estatutos e com as suas atribuições, mediante prévia aprovação em assembleia geral.

2 — Compete à direcção da AOJ a nomeação dos elementos que a representarão nas organizações referidas no número anterior.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Requisitos de admissão

1 — Podem requerer a sua admissão como sócios da AOJ os oficiais de justiça, qualquer que seja a sua posição, na efectividade, situação de aposentado, licença ilimitada ou inactividade, mas não passe a exercer outra não representada pela AOJ ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

2 — A admissão de associados depende de inscrição prévia a requerimento do interessado e implica a aceitação dos princípios, objectivos e finalidades da AOJ, de acordo com os presentes estatutos.

3 — Pode ser atribuída a categoria de associado honorário a qualquer oficial de justiça ou outra pessoa, que mereça essa distinção, pelos méritos demonstrados ou pelos serviços prestados AOJ ou à justiça, por deliberação da assembleia geral, por proposta da direcção.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados, além dos demais previstos nos presentes estatutos:

- a) O auxílio da AOJ e dos consócios;
- b) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos.
- c) Participar e votar nas assembleias gerais e tomar parte nas iniciativas associativas;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da AOJ, quando no uso dos seus plenos direitos;
- e) Examinar os livros, as contas e demais documentos da AOJ;
- f) Apresentar propostas, formular requerimentos e dirigir-se por escrito aos órgãos da AOJ, em todas as matérias relacionadas com as suas atribuições;
- g) Beneficiar de todas as vantagens e regalias resultantes da actividade da AOJ;
- h) Receber um cartão de identificação de associado e um exemplar dos estatutos da AOJ, após a sua admissão;
- i) Obter informação sobre as actividades desenvolvidas pela AOJ;
- j) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no número seguinte.

2 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) A AOJ está sempre aberta às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação indi-

vidual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos do sindicato;

b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos da AOJ e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos, regulamentos e deliberações aprovadas pelos órgãos competentes da AOJ e colaborar activamente na prossecução dos seus objectivos;
- b) Pagar pontualmente as quotas que forem fixadas pelos órgãos competentes da AOJ;
- c) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo escusa aceite nos termos dos estatutos;
- d) Comunicar por escrito à AOJ as alterações do domicílio e informá-la de quaisquer outros aspectos que digam respeito à sua situação de associados;
- e) Acatar e fazer acatar com respeito e urbanidade as deliberações dos órgãos da AOJ;
- f) Abster-se de assumir, individual ou colectivamente, comportamentos ofensivos, desprestigiantes e contrários aos princípios e objectivos estatutários da AOJ.

Artigo 8.º

Quotização

1 — A quota mensal é de 0,5 % do total ilíquido das remunerações ou pensões auferidas pelos sócios.

2 — O montante da quotização só pode ser alterado em assembleia geral.

Artigo 9.º

Disciplina dos associados

1 — A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja susceptível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos, constitui infracção disciplinar e sujeita o responsável a procedimento sancionatório disciplinar.

2 — Consoante a gravidade da infracção, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Pena de multa;
- d) Suspensão até 180 dias;
- e) Exclusão.

3 — A pena de multa varia entre uma quotização mensal e quatro quotizações mensais.

4 — A pena de exclusão só pode ser aplicada ao associado que pratique actos gravemente contrários às exigências da função de oficial de justiça, que lesem gravemente os interesses da AOJ ou constituam, de forma sistemática

e grave, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objectivos e quando outra sanção não se mostre adequada, devendo ser ratificada em assembleia geral.

Artigo 10.º

Processo disciplinar

1 — A instauração e instrução do procedimento disciplinar compete à direcção, por iniciativa própria e por participação de qualquer órgão da AOJ ou associado.

2 — Instruído o processo, a direcção pode arquivá-lo ou apresentá-lo ao conselho fiscal e disciplinar acompanhado de proposta de aplicação de sanção disciplinar.

3 — Da decisão de arquivamento cabe reclamação para o conselho fiscal e disciplinar, mediante pedido fundamentado de qualquer associado dirigido ao seu presidente, a apresentar no prazo de 20 dias.

4 — A aplicação da sanção disciplinar compete sempre ao conselho fiscal e disciplinar, depois de apreciados e discutidos os resultados recolhidos na instrução, cabendo recurso com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 20 dias, para a assembleia geral, que decide em última instância.

5 — Os associados que sejam objecto de processo disciplinar não podem participar nas deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

6 — O processo disciplinar é escrito e assegura o contraditório e todas as garantias de defesa, o qual será regulamentado pelo conselho fiscal e disciplinar, até 180 dias após a aprovação dos estatutos.

Artigo 11.º

Suspensão dos direitos de associado

1 — A qualidade de associado suspende-se nos seguintes casos:

- a) Aplicação da sanção disciplinar de suspensão;
- b) Falta de pagamento das quotas devidas durante um ano consecutivo;
- c) Requerimento do interessado dirigido à direcção quando se reconheça existirem razões ponderosas.

2 — Os direitos de votar e ser eleito para os órgãos da AOJ suspendem-se enquanto se mantiver em atraso o pagamento das quotas.

3 — Cessam as suspensões previstas na alínea c) do n.º 1 e no n.º 2 quanto o associado proceder ao pagamento das quotas em atraso.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados todos os que deixarem de preencher as condições estatutárias de admissão, os que comuniquem a sua desvinculação por escrito à direcção e os que sejam excluídos por deliberação da assembleia geral.

2 — A perda da qualidade de associado implica a imediata cessação dos direitos e deveres estatutários e não dá lugar à repetição das quotizações que haja pago.

CAPÍTULO III

Orgânica e funcionamento

Artigo 13.º

Órgãos da AOJ

São órgãos da AOJ:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 14.º

Actas

1 — Todas as reuniões dos órgãos da AOJ devem ficar documentadas em acta, que conterà, pelo menos:

- a) Lugar, dia e hora da reunião;
- b) Identificação dos membros do órgão e dos associados presentes, podendo esta ser substituída por uma lista de presenças que ficará anexa;
- c) Ordem do dia, podendo ser substituída pela anexação da convocatória;
- d) Referência por súmula aos assuntos discutidos;
- e) Resultados das votações e teor das deliberações;
- f) O sentido das declarações de voto quando o interessado o requeira;
- g) Todas as ocorrências relevantes para o conhecimento do conteúdo da reunião, que o respectivo presidente entenda fazer consignar, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer outro membro ou associado.

2 — As actas das reuniões da direcção e do conselho fiscal e disciplinar são assinadas pela totalidade dos membros presentes e as da assembleia geral pelo respectivo presidente, pelos secretários e pelos associados ou eleitos que o solicitem.

3 — A todo o momento qualquer associado ou representante que não tenha estado presente em reunião da assembleia geral, e que devesse ter sido pessoalmente convocado e não o tenha sido, pode aditar a sua assinatura, mediante solicitação ao presidente, que consignará o facto, ficando sanada qualquer irregularidade ou vício decorrente da falta de convocação, presença ou assinatura.

4 — Cada órgão tem os seus livros de actas próprios, cujos termos de abertura e encerramento devem ser assinados pelo respectivo presidente e por outro membro do órgão respectivo.

5 — Qualquer associado tem livre acesso para consulta das actas, podendo delas extrair ou solicitar que se extraia, às suas expensas, as cópias que entenda convenientes.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 15.º

Constituição da assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão soberano e deliberativo da AOJ e é constituída pela mesa e por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta pelo presidente, pelo vice-presidente e por dois secretários, incumbindo ao primeiro convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos, sendo coadjuvado pelo vice-presidente, e aos últimos secretariar as reuniões e elaborar as actas.

3 — O presidente, o vice-presidente e secretários da mesa são eleitos na lista mais votada.

4 — Em caso de ausência ou impedimento do presidente da mesa, este é substituído pelo vice-presidente.

5 — Compete à assembleia geral designar, de entre os associados presentes, quem deve substituir o presidente, o vice-presidente e os secretários.

Artigo 16.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral, sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei ou pelos estatutos, deliberar sobre:

- a) Linha de actuação da Associação;
- b) Orçamento, relatório e contas;
- c) Montante das quotas;
- d) Alterações dos estatutos;
- e) Destituição da direcção, pela aprovação de moções de censura;
- f) Recursos em matéria disciplinar;
- g) Adesão da AOJ a organizações nacionais ou internacionais;
- h) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos da AOJ;
- i) Dissolução da AOJ;

Artigo 17.º

Reuniões da assembleia geral

1 — Ordinariamente, a assembleia geral reúne uma vez em cada ano civil, até ao fim do mês de Março, para apreciação do orçamento, relatório e contas.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reúne sempre que a convoque o seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 associados no pleno uso dos seus direitos.

3 — As reuniões da assembleia geral, salvo casos excepcionais, realizam-se na sede da AOJ.

Artigo 18.º

Convocação da assembleia geral

1 — A convocação da assembleia geral é afixada na sede, publicada num jornal com tiragem nacional e comunicada por escrito, ou por meios electrónicos, a todos os associados, com a antecedência mínima de 8 dias, sendo de 30 dias nos casos de alterações de estatutos, contendo obrigatoriamente a respectiva ordem de trabalhos, a indicação do dia, da hora e do local da reunião e das razões da convocação.

2 — No caso de fazer parte da ordem de trabalhos a decisão em matéria disciplinar, a convocação do associado visado deve ser feita por carta registada com aviso de recepção para o domicílio que conste no registo da AOJ, expedida com a antecedência mínima de 15 dias, presumindo-se recebida no 3.º dia útil posterior se não for reclamada.

3 — A não oposição expressa dos associados directamente afectados pelas deliberações, feita em carta dirigida ao presidente da assembleia geral nos 10 dias imediatos à sua realização, sanciona quaisquer irregularidade da convocação.

Artigo 19.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral poderá funcionar em primeira convocatória, desde que esteja presente ou a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos ou três quartos desses associados no caso de constar na ordem de trabalhos a dissolução da AOJ.

2 — Não se verificando qualquer dos requisitos previstos no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar e deliberar validamente em segunda convocatória sessenta minutos depois do hora marcada para a primeira, com qualquer número de presenças.

3 — Face ao reduzido número de presenças e à importância dos pontos da ordem de trabalhos, o presidente, por sua iniciativa ou por sugestão de algum associado e desde que tal seja deliberado na própria assembleia, pode determinar, em decisão irrecorrível, o seu adiamento.

4 — Não se realizando a reunião por assim ter sido determinado nos termos do número anterior, a reunião deve realizar-se num dos 20 dias imediatos, sendo convocada por anúncio num jornal de tiragem nacional e por anúncios afixados na sede, realizando-se neste caso a assembleia obrigatoriamente na data designada, com qualquer número de presenças.

Artigo 20.º

Deliberações da assembleia geral

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas:

- a) Por maioria de três quartos dos votos dos associados presentes, no caso de dissolução da AOJ;
- b) Por maioria de três quartos dos votos dos associados presentes, no caso de alterações aos estatutos;
- c) Por maioria de dois terços dos votos dos associados presentes para aprovação de moções de censura;
- d) Por maioria simples dos votos dos associados presentes, nos demais casos.

2 — A votação é secreta sempre que se tratem de deliberações sobre matéria disciplinar ou quando assim o determine o presidente.

3 — As deliberações aprovadas em assembleia geral são publicitadas por edital durante 20 dias, afixado após 15 dias sobre o encerramento dos trabalhos na sede da AOJ.

4 — Nenhum associado pode votar nas deliberações relativas a matérias em que haja conflito de interesses entre a AOJ e ele, seu cônjuge, ascendente ou descendente.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 21.º

Constituição e funcionamento da direcção

1 — A direcção é composta pelo presidente, pelo vice-presidente e por sete vogais, desempenhando o primeiro

dos vogais as funções de tesoureiro, eleitos na lista mais votada.

2 — Nas suas ausências e impedimentos o presidente é substituído pelo vice-presidente.

Artigo 22.º

Competências da direcção e dos seus membros

1 — A direcção é o órgão colegial de representação e administração da AOJ, de gestão dos seus assuntos correntes e de execução das deliberações da assembleia geral e do conselho fiscal e disciplinar.

2 — Compete à direcção:

- a) Representar, por intermédio do seu presidente, a AOJ;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e deliberações da AOJ;
- c) Dinamizar a actividade associativa;
- d) Elaborar o programa, o orçamento, relatório e contas a submeter à assembleia geral;
- e) Instaurar e instruir o procedimento disciplinar;
- f) Admitir e manter um registo actualizado dos associados, emitindo os respectivos cartões de identificação;
- g) Cobrar as quotas e aplicar as receitas nos termos dos presentes estatutos;
- h) Cometer a qualquer órgão ou associados a elaboração de pareceres sobre quaisquer matérias que interessem às atribuições da AOJ;
- i) Exercer as demais atribuições que a assembleia geral e o conselho fiscal e disciplinar lhe confirmam.

3 — Compete ao presidente da direcção, sem prejuízo dos poderes de delegação:

- a) Presidir à AOJ e representá-la ou determinar quem a represente;
- b) Convocar e dirigir as reuniões da direcção;
- c) Presidir à comissão de redacção do boletim judiciário;
- d) Pugnar pelo cumprimento das deliberações do conselho fiscal e disciplinar;
- e) Coordenar a actuação da direcção e distribuir funções entre os seus membros;
- f) Exercer as demais funções determinadas pela assembleia geral e pelo conselho fiscal e disciplinar.

4 — Compete ao vice-presidente:

- a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;
- b) Exercer as demais funções que lhe sejam delegadas pelo presidente;
- c) Coadjuvar o presidente nas suas funções de representação da direcção e de coordenação das actividades da AOJ;
- d) Providenciar pela execução das deliberações da direcção.

5 — Compete ao tesoureiro, além das funções que lhe forem cometidas pelo presidente:

- a) Dirigir a contabilidade, elaborar as contas, arrecadar as receitas e pagar as despesas;

b) Movimentar a conta bancária juntamente com o presidente;

c) Zelar pela guarda dos haveres e valores da AOJ;

d) Organizar a escrituração da AOJ.

6 — Compete aos seis vogais eleitos coadjuvar o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro e exercer as competências que lhes forem cometidas.

Artigo 23.º

Reuniões e deliberações da direcção

1 — A direcção reúne mensalmente e sempre que convocada pelo seu presidente, desde que estejam presentes o presidente ou o seu substituto e mais quatro membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — A direcção pode decidir convocar outros associados ou colaboradores da AOJ para as suas reuniões sempre que tal se lhe afigure conveniente.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal e disciplinar

Artigo 24.º

Constituição e competências do conselho fiscal e disciplinar

1 — O conselho fiscal e disciplinar é o órgão colegial consultivo e fiscalizador da actividade económica, financeira e disciplinar da AOJ e é composto pelo presidente e por dois vogais, eleitos na lista mais votada, sendo o primeiro substituído pelos segundos pela ordem de colocação na lista.

2 — Ao conselho fiscal e disciplinar compete:

- a) Assegurar o normal funcionamento da AOJ com vista à realização dos seus fins;
- b) Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia geral;
- c) Acompanhar a actuação da direcção;
- d) Fazer recomendações à direcção;
- e) Aprovar os regulamentos internos;
- f) Fiscalizar o processo eleitoral e decidir em última instância as reclamações e recursos em matéria eleitoral;
- g) Promover a constituição da comissão eleitoral até 90 dias antes da data prevista para a realização das eleições ordinárias ou nos 10 dias posteriores à aprovação de qualquer moção de censura que determine a realização de eleições antecipadas ou intercalares;
- h) Exercer em primeira instância o poder disciplinar;
- i) Recomendar à assembleia geral a aprovação de moções de censura para destituição da direcção;
- j) Apreciar os pedidos de renúncia e escusa dos titulares dos órgãos da AOJ e declarar a caducidade dos mandatos;
- k) Resolver as divergências relativas à interpretação dos estatutos ou regulamentos internos de funcionamento;
- l) Emitir parecer prévio sobre o orçamento, relatório e contas, celebração de contratos de empréstimo ou outros similares geradores de encargos financeiros e sobre aquisições e alienações de bens imóveis e móveis sujei-

tos a registo e nos demais casos previstos na lei ou nos estatutos;

m) Emitir parecer sobre questões concretas, a solicitação da assembleia geral ou da direcção;

n) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;

o) Solicitar à direcção as informações e esclarecimentos necessários ao exercício das suas funções.

3 — Compete ao presidente do conselho fiscal e disciplinar:

a) Convocar e dirigir as reuniões do conselho fiscal e disciplinar;

b) Relatar os pareceres do conselho fiscal e disciplinar.

4 — Aos vogais compete coadjuvar o presidente e exercer as competências por ele delegadas.

Artigo 25.º

Reuniões e deliberações do conselho fiscal e disciplinar

1 — O conselho fiscal reúne semestralmente e sempre que necessário para deliberar e emitir os pareceres que são da sua competência, mediante convocação do seu presidente.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos seus elementos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — O conselho fiscal e disciplinar pode solicitar à direcção a nomeação de técnico, sempre que tal seja necessário para o coadjuvar no exercício das suas funções.

CAPÍTULO IV

Eleições e mandatos

Artigo 26.º

Eleições e mandatos ordinários

1 — São eleitos em assembleia geral ordinária, pelo sistema maioritário, em lista completa, pelo período de quatro anos os seguintes órgãos:

a) Mesa da assembleia geral;

b) Direcção;

c) Conselho fiscal e disciplinar.

2 — A eleição é realizada por escrutínio secreto, pelo universo de todos os associados no pleno uso dos seus direitos, no último trimestre do ano respectivo.

3 — Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração individual de aceitação da candidatura.

4 — O mesmo associado não pode exercer funções em mais de um órgão da AOJ, ressalvando-se os casos de funções por inerência previstos nestes estatutos.

5 — O exercício de qualquer cargo na AOJ é gratuito, sem prejuízo da possibilidade de pagamento de despesas, de acordo com as deliberações do conselho fiscal e disciplinar.

6 — Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

7 — As funções dos membros dos órgãos da AOJ, não obstante o termo do respectivo mandato, mantém-se até à tomada de posse dos novos membros eleitos, nos termos em que for deliberado pelo conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 27.º

Destituição, renúncia e caducidade do mandato

1 — A aprovação de moção de censura à direcção determina a destituição de todos os membros dos órgãos da AOJ.

2 — Qualquer membro dos órgãos da AOJ, ocorrendo justo motivo, pode renunciar ao exercício do cargo mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da assembleia geral.

3 — A perda da qualidade de associado ou a suspensão dos direitos do membro de qualquer órgão da AOJ determina a caducidade do respectivo mandato e a cessação imediata de funções.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, a substituição do membro que cessou funções é assegurada pelo suplente eleito para o respectivo órgão ou, tratando-se de membro do conselho fiscal e disciplinar, pelos candidatos não eleitos, primeiro os efectivos e depois os suplentes, pela ordem de colocação na lista.

5 — Nos casos previstos no n.º 1, os membros dos órgãos mantêm-se em efectividade de funções até que os novos membros sejam eleitos e entrem em funções, nos termos em que for deliberado pelo conselho fiscal e disciplinar.

6 — Ocorrendo renúncia ou caducidade do mandato do vice-presidente ou do tesoureiro, compete ao presidente da direcção designar o seu substituto, de entre os vogais da direcção, sendo este substituído nos termos previstos no n.º 4.

Artigo 28.º

Eleições antecipadas

1 — Há lugar a eleições antecipadas para todos os órgãos da AOJ quando tenha sido aprovada moção de censura à direcção e quando ocorra cessação de funções ou renúncia ou caducidade do mandato do presidente da direcção e do vice-presidente da direcção.

2 — Ocorrendo cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato dos membros dos órgãos da AOJ haverá também lugar a eleições antecipadas quando a substituição pelos candidatos suplentes não permita que se mantenha em funções mais de metade dos membros do respectivo órgão completo.

3 — As eleições antecipadas realizam-se no prazo de 60 dias a contar da data da constituição da comissão eleitoral, nos termos do artigo 23.º, n.º 2, alínea g).

4 — Os mandatos resultantes de eleições antecipadas duram até à realização de eleições ordinárias para todos os órgãos da AOJ.

Artigo 29.º

Listas de candidatura

1 — A eleição e escrutínio serão feitos com base numa lista única.

2 — As listas são identificadas por letras sorteadas e contém em relação a cada candidato o seu nome completo, cargo para que se candidata, tribunal ou serviço em que exerce funções.

3 — Cada associado só pode figurar como candidato para um cargo.

4 — As listas para a mesa da assembleia geral, direcção e para o conselho fiscal e disciplinar incluem todos os candidatos efectivos e, respectivamente, dois, três e dois candidatos suplentes.

5 — Cada lista de candidatura designará um mandatário que a representará no processo eleitoral.

Artigo 30.º

Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais incluem todos os associados com direito de voto inscritos até ao início do acto eleitoral.

2 — Incumbe à direcção organizar e actualizar os cadernos eleitorais.

Artigo 31.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido e fiscalizado por uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, que preside, e por dois vogais designados pelo conselho fiscal.

2 — Os vogais da comissão eleitoral não podem ser membros de órgãos da AOJ nem figurar como candidatos em qualquer lista concorrente às eleições.

3 — A comissão eleitoral compete:

a) Marcar data do acto eleitoral e a data limite para a apresentação das listas de candidatura;

b) Aceitar e verificar a regularidade das listas de candidatura, podendo exigir o suprimento de deficiências em prazo fixado para o efeito;

c) Recolher e verificar a regularidade dos cadernos eleitorais e solicitar à direcção todos os esclarecimentos e correcções necessários para esse efeito;

d) Constituir as mesas de voto, presididas por um elemento designado pela comissão eleitoral, que tem voto de qualidade em caso de empate, e por um elemento indicado por cada lista de candidatura;

e) Fiscalizar e verificar a regularidade do processo eleitoral;

f) Sortear as letras identificativas das listas de candidatura e elaborar e distribuir os boletins de voto e os cadernos eleitorais;

g) Decidir as reclamações das mesas de voto;

h) Proceder à contagem dos votos e proclamar o resultado das eleições.

4 — Depois de aceites as listas de candidatura, passam a integrar a comissão eleitoral, com direito de voto nas matérias previstas na alínea g) do n.º 3, um representante indicado por cada uma dessas listas.

5 — A comissão eleitoral reúne quando convocada pelo respectivo presidente e delibera por maioria de votos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

6 — A comissão eleitoral funcionará na sede da AOJ.

7 — A direcção prestará todo o apoio necessário para o exercício das suas funções.

Artigo 32.º

Processo eleitoral

1 — Constituída a comissão eleitoral, será imediatamente fixada e publicitada a data do acto eleitoral, com a antecedência mínima de 60 dias, e a data limite para a apresentação das listas de candidaturas, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A direcção entregará à comissão eleitoral os cadernos eleitorais até ao prazo limite para a apresentação das listas de candidatura.

3 — Entregues as listas de candidatura e os cadernos eleitorais e verificada a sua regularidade, serão os mesmos afixados na sede da AOJ e suas delegações, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do acto eleitoral.

4 — As reclamações escritas contra os cadernos eleitorais e as listas de candidatura serão dirigidas à comissão eleitoral no prazo de três dias, que as apreciará em reunião a realizar logo que finde esse prazo.

5 — As alterações aos cadernos eleitorais e às listas de candidatura serão imediatamente publicitadas nos termos em que estes o são.

6 — No dia do acto eleitoral estará em funcionamento uma mesa de voto na sede da AOJ e em cada uma das suas delegações, aberta das 9 às 19 horas, sendo considerados todos os boletins entrados nas urnas durante o seu período de funcionamento e os votos por correspondência postal que tenham dado entrada na comissão eleitoral até à hora do encerramento das urnas.

7 — A comissão eleitoral estará reunida no dia do acto eleitoral e decidirá, em última instância, todas as reclamações das decisões proferidas pelas mesas de voto, que poderão ser efectuadas oralmente, por escrito, por fax, por telegrama ou por *e-mail*.

Artigo 33.º

Votação

1 — A votação é feita por voto secreto, na qual participam todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, sendo aceite o voto por correspondência.

2 — A mesa de voto disporá de boletins em número suficiente a permitir o voto presencial.

3 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 34.º

Processo de votação

1 — Na votação presencial, os eleitores identificam-se perante a mesa;

2 — Na votação por correspondência deverá obedecer-se ao seguinte:

a) Os boletins são colocados dentro de um sobrescrito branco e fechado, sem quaisquer dizeres externos;

b) Os sobrescritos acima referenciados são colocados dentro de outro, acompanhados de um documento com a identificação do votante e a assinatura;

c) Os sobrescritos devem chegar à mesa da assembleia de voto, até ao termo do encerramento da mesma.

§ único. Aberta a urna e havendo uma divergência entre o número de descargas e o número de sobrescritos e boletins, prevalece este último.

Artigo 35.º

Apuramento dos resultados

1 — São eleitos para a direcção, mesa da assembleia geral, e para o conselho fiscal e disciplinar todos os candidatos da lista que obtenha a maioria do número de votos expressos.

2 — Fechadas as urnas, cada mesa de voto procederá imediatamente à contagem dos votos respectivos e fará chegar imediatamente à comissão eleitoral o resultado da respectiva contagem, a acta, os boletins de voto devidamente separados, as reclamações que lhe tenham sido apresentadas e as dúvidas que se lhe ofereçam sobre a validade ou sentido de algum voto.

3 — Recebidos os boletins de voto, os cadernos eleitorais e as actas das mesas de voto, a comissão eleitoral, depois de decididas as eventuais reclamações e dúvidas que tenham sido apresentadas, procederá à contagem dos votos por correspondência e à proclamação e publicitação dos resultados.

CAPÍTULO V

Receitas, aplicação de fundos e património

Artigo 36.º

Receitas

1 — Constituem receitas da AOJ:

- a) O produto das quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros de fundos capitalizados;
- c) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- d) As que forem deliberadas em conselho fiscal e disciplinar ou decididas pela direcção, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer associado.

2 — À direcção compete decidir sobre a forma de cobrança das receitas.

Artigo 37.º

Aplicação de fundos

1 — As receitas da AOJ destinam-se à prossecução dos seus fins, designadamente:

- a) As despesas de gestão e funcionamento;
- b) À aquisição de bens, serviços ou direitos, para si ou para os associados;
- c) A constituição de fundos que venham a ser criados por proposta da direcção, aprovada em conselho fiscal e disciplinar.

2 — As despesas serão obrigatoriamente autorizadas pela direcção, que poderá delegar em qualquer dos seus membros a competência por tal autorização até montantes determinados.

Artigo 38.º

Património

1 — O património da AOJ constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietária, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.

2 — Os actos de aquisição, alienação ou oneração de património imobiliário ou mobiliário sujeito a registo carecem de ser aprovados pelo conselho fiscal e disciplinar, sob proposta da direcção.

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 39.º

Definição de delegado sindical

Os delegados sindicais são sócios que representam a AOJ no seu local de trabalho, como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical.

Artigo 40.º

Eleição

1 — A designação dos delegados sindicais é precedida de eleições, a realizar nos respectivos locais de trabalho, em escrutínio directo e secreto.

2 — Só pode ser delegado sindical o trabalhador sócio da AOJ que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Seja sócio da AOJ há mais de três meses.

3 — A eleição do delegado sindical verificar-se-á no mês anterior ao termo do mandato.

Artigo 41.º

Exoneração

1 — A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2 — O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos;

3 — A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores, convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que, votada por dois terços do número de trabalhadores presentes, em escrutínio directo e secreto.

Artigo 42.º

Mandato

O mandato do delegado sindical é de quatro anos, podendo ser reeleito uma ou mais vezes.

Artigo 43.º

Direitos e garantias

O delegado sindical goza dos direitos e garantias estabelecidas pela legislação em vigor.

CAPÍTULO VII

Normas finais e transitórias

Artigo 44.º

Extinção e dissolução

Em caso de extinção, dissolução e consequente liquidação, será respeitada a legislação vigente, não podendo os bens da AOJ ser distribuídos pelos associados.

Artigo 45.º

Normas subsidiárias

Em todos os casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á a legislação vigente.

Artigo 46.º

Manutenção dos compromissos da AOJ

A entrada em vigor dos presentes estatutos não prejudica a manutenção dos compromissos assumidos pela AOJ com as organizações de que faz parte.

Artigo 47.º

Inscrição de novos associados

1 — No prazo de 20 dias após a aprovação dos presentes estatutos, a direcção providenciará pelo envio de uma cópia dos mesmos a todos os sócios.

2 — Os oficiais de justiça que não sejam associados e requeiram por escrito a sua inscrição devem ser imediatamente incluídos nos cadernos eleitorais.

3 — A direcção, sob fiscalização da comissão eleitoral, providenciará pela organização e actualização dos cadernos eleitorais.

Artigo 48.º

Eleições antecipadas

1 — Depois da aprovação dos presentes estatutos, serão marcadas eleições antecipadas a realizar no prazo de 90 dias, sendo a primeira comissão eleitoral constituída pelo presidente da assembleia geral cessante, que preside, por dois elementos designados pela assembleia geral cessante e por um representante nomeado por cada lista, aplicando-se o disposto no artigo 30.º com as necessárias adaptações.

2 — Podem tomar parte nas eleições antecipadas os associados com as quotas pagas, os associados com o pagamento de quotas regularizado nos termos n.º 3 do artigo 10.º e os novos associados inscritos nos termos do artigo 41.º

3 — Até à entrada em funções dos novos órgãos eleitos, mantêm-se em funções de gestão corrente os órgãos cessantes.

Registados em 9 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 317.º da Lei n.º 59/2008, de 18 de Setembro, sob o n.º 8/2009, a fl. 120 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009, encontram-se publicados os estatutos da associação de empregadores mencionada em epígrafe, os quais enfermam de inexactidões, impondo-se, por esse motivo, as necessárias rectificações.

Assim:

No artigo 47.º, n.ºs 2 e 3, onde se lê:

«2 — Podem apresentar listas de candidaturas a direcção da Associação e, pelo menos, grupos de 250 sócios grupo ou grupos de sócios efectivos.

3 — Podem apresentar listas de candidaturas para a eleição das comissões directivas dos grupos de sector a

direcção da Associação e, pelo menos, grupos de 15 sócios efectivos, respeitando o artigo 65.º, n.º 2, dos estatutos.»

deve ler-se:

«2 — Podem apresentar listas de candidaturas a direcção da Associação e, pelo menos, grupos de 250 sócios efectivos.

3 — Podem apresentar listas de candidaturas para a eleição das comissões directivas dos grupos de sector a direcção da Associação e, pelo menos, grupos de 15 sócios efectivos.»

No artigo 65.º, alínea c), onde se lê:

«c) Sempre que o entenda necessário e oportuno, poderá também convocar reuniões da assembleia do sector;»

deve ler-se:

«c) Sempre que o entenda necessário e oportuno, poderá também convocar reuniões do sector;»

Antes do artigo 83.º, em título, deverá constar:

«CAPÍTULO XX

Vigência e disposição transitória»

II — DIRECÇÃO

Associação Portuguesa de Cortiça — APCOR Eleição em 12 de Fevereiro de 2009, para mandato de três anos (triénio de 2009-2011)

Presidente — António Rios de Amorim — Amorim & Irmãos, S. A.

Vice-presidente — Álvaro de Jesus Coelho — Álvaro Coelho & Irmãos, S. A.

Secretário — Jorge Mendes Pinto de Sá — Jorge Pinto de Sá, L.^{da}

Tesoureiro — José Manuel Ferreira Rios — Amorim Cork Composites, S. A.

Vogal — António Rosa Orvalho — Manuel Joaquim Orvalho, S. A.

Vogal — Carlos Manuel C. Uva Jacinto — Manuel Jacinto & Sousa, L.^{da}

Vogal — Fernando Pedro Oliveira Alves — Fernando Oliveira Cortiças, L.^{da}

Suplente — José Felisberto Pires Cruz Costa — Gonçalves & Douradinha, L.^{da}

Suplente — Francisco Pereira da Costa — Cortiças Pinto & Costa, L.^{da}

Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos — Eleição em 26 de Junho de 2007 para o triénio de 2007-2009.

Direcção

Presidente (calçado) — Fortunato Oliveira Frederico, representante de Fortunato O. Frederico & C.^a, L.^{da}

Vice-presidentes:

(Calçado) — Fernando Valdemar Rodrigues Lima, representante de Jóia — Calçado, L.^{da}

(Componentes) — José Ferreira Pinto, representante de PROCALÇADO — Prod. Componentes para Calçado, S. A.

(Artigos de pele) — Anacleto de Sousa Costa, representante de CEANCAREL — Alta Moda em Marroquinaria, L.^{da}

Secretário (calçado) — Jorge Ramiro Magalhães Fernandes, representante de Savana — Calçados, L.^{da}

Tesoureiro (calçado) — Domingos Ferreira Neto, representante de Netos — Fábrica de Calçado, S. A.

Vogais:

(Componentes) — Américo Augusto Santos, representante de TECMACAL — Máquinas e Artigos para Calçado, L.^{da}

(Artigos de pele) — Ana Maria Guerra Magalhães Vasconcelos, representante de Vasconcelos & C.^a, L.^{da}

(Calçado) — António Manuel Peixoto Abreu, representante de Abreu & Abreu, L.^{da}

(Calçado) — Armando Melo Almeida, representante de Armando Melo Almeida, L.^{da}

(Calçado) — Arnaldo José Faria Dias de Freitas, representante de Freitas & Irmãos, L.^{da}

(Calçado) — Domingos José de Pinho Ferreira, representante de Camilo Martins Ferreira & Filhos, L.^{da}

(Componentes) — Fernando Mendes Sousa Martins, representante de ASM — Aureliano de Sousa Martins & C.^a, L.^{da}

(Calçado) — Joaquim António Peneira de Carvalho, representante de J. Sampaio & Irmão, L.^{da}

(Calçado) — Luís Jorge das Neves Onofre Pereira, representante de Conceição Rosa Pereira & C.^a, L.^{da}

(Calçado) — Manuel Adriano da Silva, representante de Armando Silva, L.^{da}

(Calçado) — Vasco Filipe Guimarães Sampaio, representante de Fábrica de Calçado Sozê, L.^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Indústria Lever Portuguesa, S. A. — Eleição em 18 de Fevereiro de 2009, para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Nuno Miguel Hilário Vieira, bilhete de identidade n.º 10749969, emitido em Lisboa.

Ana Isabel Parreira Gaspar, bilhete de identidade n.º 11659126, emitido em Lisboa.

Joaquim José C. D. Machadinho, bilhete de identidade n.º 10786227, emitido em Lisboa.

Suplentes:

1.º Pedro Nuno Alves de Pina, bilhete de identidade n.º 12189778, emitido em Lisboa.

2.º Alfredo Henrique Gomes Lopes, bilhete de identidade n.º 9598536, emitido em Lisboa.

Registados em 6 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 21/2009, a fl. 135 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade Construções Soares da Costa, S. A. — Eleição em 30 de Janeiro de 2009, para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Armando Fernandes Teixeira — armador de ferro, portador do bilhete de identidade n.º 2810303, emitido em 11 de Março de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

José Silva Martins — torneiro mecânico, portador do bilhete de identidade n.º 9820734, emitido em 4 de Junho de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Manuel Costa e Silva — carpinteiro de toSCO, portador do bilhete de identidade n.º 5883985, emitido em 25 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

José de Jesus de Sousa — riscador, portador do bilhete de identidade n.º 3359661, emitido em 23 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo do Porto.

Adriano Carvalheira Pereira — armador de ferro, portador do bilhete de identidade n.º 5855102, emitido em 19 de Setembro de 1997 pelo arquivo de Lisboa.

António de Oliveira Santos — fiel de armazém, portador do bilhete de identidade n.º 5771529, emitido em 16 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

Abílio Manuel Ferreira Bártolo — motorista, portador do bilhete de identidade n.º 6472904, emitido em 31 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Abílio Manuel Pinto Ferreira — condutor manobrador, portador do bilhete de identidade n.º 8591077, emitido em 2 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Paulo Sérgio Guimarães de Lima — trolha, portador do bilhete de identidade n.º 9652274, emitido em 6 de Junho de 2001 pelo arquivo do Porto.

Vítor Manuel Ribeiro de Matos — mecânico, portador do bilhete de identidade n.º 10299833, emitido em 25 de Maio de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Adelino de Jesus Magalhães — pintor, portador do bilhete de identidade n.º 09771227, emitido em 13 de Março de 1999 pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Luís Manuel Jesus Teixeira Silva — facejador, portador do bilhete de identidade n.º 6883305, emitido em 3 de Julho de 1999 pelo arquivo de Lisboa.

Manuel Fernando das Neves Moreira Roque — serrador de fita, portador do bilhete de identidade n.º 10241338, emitido em 29 de Novembro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Joaquim Afonso Sousa Lago — ajudante de armazém, portador do bilhete de identidade n.º 3246877, emitido 23 de Fevereiro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Plácido António Moreira Costa — trolha, portador do bilhete de identidade n.º 7055075, emitido em 23 de Julho de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 5 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 20/2009, a fl. 135 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A. — Eleição em 20 de Fevereiro de 2009, para o mandato de três anos (tríénio de 2009-2012).

- 1 — Filipe Manuel Rua, montador.
- 2 — João Francisco Primo de Sousa, montador.
- 3 — Ricardo Jorge Monteiro Malveiro, soldador.
- 4 — Manuel João Fale Candeias, electricista.
- 5 — António José Pardal Roque, traçador.

6 — José Fernando da Costa Monteiro, serralheiro mecânico.

7 — Luís Filipe Brás Bispo, serralheiro mecânico.

8 — Luís José Fernandes Rodrigues, serralheiro mecânico.

9 — Francisco José Sousa Maltês, soldador.

10 — Agostinho E. Soeiro C. Sampaio, encarregado.

Registados em 9 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 22/2009, a fl. 135 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Amorim Cork Composites, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 5 de Março de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores

para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Amorim Cork Composites, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte informa VV. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa Amorim Cork Composites, S. A., sita na Rua de Meladas, 260, apartado 1, 4536-902 Mozelos, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 5 de Junho de 2009.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Águas do Alardo, L.^{da} — Eleição realizada em 5 de Fevereiro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008

Efectivo — Maria de Fátima Amoroso Mendes Silva, n.º 55, chefe de departamento.

Suplente — Mário Ramalho, n.º 36, chefe de secção.

Registados em 9 de Março de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 15/2009, a fl. 31 do livro n.º 1.

