

Boletim do Trabalho e Emprego

35

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 32\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 49

N.º 35

P. 2083-2114

22-SETEMBRO-1982

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE de alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.....	2084
— PE do ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições	2084
— PE de alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca	2085
— PE das alterações ao ACT entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos e outras e a Feder. dos Sind. das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, para o sector de fibrocimento.....	2086
— Aviso para PE da alteração salarial ao ACT entre as agências funerárias do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto	2087
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Setúbal e outros	2087

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	2087
— ACT entre agências funerárias do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto — Alteração salarial	2110
— CCT entre a União das Assoc. Comerciais do Dist. do Porto e outros e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes — Alteração salarial e outras	2111
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial	2112
— AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimentos de Cereais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras (alteração salarial e outras) — Rectificação	2113

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE de alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (FETESE) e outros.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais ou que se encontram filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela mesma convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho nas empresas filiadas na Associação outorgante;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1982, sem que tivesse havido oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Turismo e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições acordadas entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (FETESE) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, são extensivas a todos os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de empresas inscritas na Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Junho, podendo o acréscimo de encargos resultantes da retroactividade serem satisfeitos em prestações mensais de igual montante, até ao limite de 4.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério do Trabalho, 9 de Setembro de 1982. — O Secretário de Estado do Turismo, *Luís Fernando Cardoso Nandim de Carvalho*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE do ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1982, foi publicado o ACT celebrado entre a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros e a Itau e outras empresas.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela referida convenção as empresas que a subscreveram e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos Sindicatos signatários ou nos sindicatos filiados nas federações outorgantes;

Considerando que no sector de actividade a que se destina a convenção existem entidades patronais e trabalhadores aos quais a mesma não é aplicável, por não se encontrarem nas condições acima descritas;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela

publicação do aviso sobre a portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1982, devidamente ponderada a oposição deduzida;

Considerando o parecer favorável da Região Autónoma dos Açores e desfavorável da Região Autónoma da Madeira:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Turismo e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho acordadas entre a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo, Sindicato de Técnicos de Desenho, Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e as empresas Gertal, Itau, Carra, Eurest, Sinal Mais, Vipgest, Sociedade de Exploração de Restaurantes de Empresa, L.^{da}, Totalis, Socigeste, Quantica, Augusto C. Campos, Reflex, Socitejo, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3/82, são tornadas extensivas no continente e Região Autónoma dos Açores às em-

presas que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos, cantinas e refeitórios e às que se dediquem ao fabrico de refeições ou componentes de refeições a servir fora das respectivas instalações, não incluindo a actividade de *catering*, bem como aos trabalhadores das profissões previstas ao seu serviço e os que, ao serviço de empresas outorgantes, não se encontrem filiados nas organizações signatárias.

Artigo 2.º

1 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Maio de 1982, podendo os encargos resultantes da retroactividade serem satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

2 — A entrada em vigor da presente portaria no território da Região Autónoma dos Açores fica dependente de despacho do respectivo Governo Regional a publicar no jornal oficial daquela Região.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério do Trabalho, 9 de Setembro de 1982. — O Secretário de Estado do Turismo, *Luís Fernando Cardoso Nandim de Carvalho*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE de alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1982, foi publicada uma alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção referida as empresas representadas pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros do sindicato outorgante;

Considerando a existência de entidades patronais do mesmo sector de actividade não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço cujas funções se enquadram em alguma das categorias previstas na convenção;

Considerando a existência de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante que tem ao seu serviço trabalhadores não filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca cujas funções correspondem a algumas das categorias previstas na convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de traba-

lho dos profissionais afectos à actividade de agências de viagens das categorias previstas naquela convenção;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1982, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição, e ouvidas as regiões autónomas.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Turismo e do Trabalho.

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 24 de Abril de 1982, são torna-

das extensivas, em todo o território nacional a todas as agências de viagens e turismo e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos no sindicato outorgante que se encontram ao serviço das entidades inscritas na associação patronal outorgante.

2 — A entrada em vigor da presente portaria nos territórios das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despachos dos respectivos governos regionais a publicar nos jornais oficiais daquelas regiões.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Maio, podendo os encargos resultantes da retroactividade serem satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério do Trabalho, 10 de Setembro de 1982. — O Secretário de Estado do Turismo, *Luís Fernando Cardoso Nandim de Carvalho*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE das alterações ao ACT entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos e outras e a Feder. dos Sind. das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, para o sector de fibrocimento.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982, foram publicadas alterações ao ACT entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, L.ª, e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, para o sector de fibrocimento.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas alterações referidas as empresas que as subscreveram e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não signatárias das alterações, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais ali previstas, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes, que se encontrem ao serviço das empresas signatárias da convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho no sector da indústria de fibrocimento.

Considerando a falta de enquadramento associativo daquele sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao ACT entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos, L.ª, e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que não tendo outorgado a convenção se dediquem no território do continente à indústria de fibrocimento e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas signatárias da convenção.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Junho de 1982, podendo os encargos resultantes da retroactividade serem satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exploração, 9 de Setembro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

**Aviso para PE da alteração salarial ao ACT entre as agências funerárias do Dist. do Porto
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao ACT entre as agências funerárias do Distrito do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade na área nela fixada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas,

bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço das entidades patronais outorgantes da convenção.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal
e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Setúbal e outros**

Encontram-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao CCT entre a Associação dos Comerciantes do Distrito de Setúbal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, a todas as entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que, na área da sua aplicação, exerçam a actividade económica regulada e aos trabalhadores ao seu

serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores, das referidas profissões e categorias profissionais, não filiados nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular
e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, os estabelecimentos de ensino particular representados pela Associação de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular (AEEP) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este CCT entra em vigor a 1 de Outubro de 1982 e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova CCT.

2 — A vigência das cláusulas sem expressão pecuniária é de 24 meses, se período inferior não for estabelecido por lei.

3 — A vigência das tabelas salariais e de todas as cláusulas com expressão pecuniária é de 12 meses.

4 — A denúncia legal, feita por qualquer das partes, a 20 ou 10 meses sobre a data da entrada em vigor, nos casos dos n.ºs 2 ou 3, sem prejuízo das reservas constantes das partes finais dos mesmos números.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência da convenção.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito, à parte contrária acompanhada da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe, nos termos da lei e desta convenção, a denúncia, deve responder por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8 — A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

9 — As negociações iniciar-se-ão no prazo de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no n.º 7 podendo o mesmo prazo ser prorrogado por acordo entre as partes.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 3.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente CCT;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, representantes nas instituições de previdência e membros de comissões de trabalhadores;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
- h) Em geral, dar integral cumprimento às disposições, legais e convencionais aplicáveis

reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente estabelecidos;

- i) Passar certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- j) Ceder o tempo necessário à realização do exame médico anual, devidamente comprovado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

Cláusula 4.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste CCT;
- b) Exercer com competência, zelo e dedicação as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Aceitar, até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho, os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que não hajam leccionado;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como a assistência a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- e) Assistir, até ao fim do ano escolar a cursos de formação, reciclagem e aperfeiçoamento, quer de iniciativa oficial, quer privada, neste último caso sem agravamento do horário, salvo se o seu interesse pedagógico for reconhecido pelo Ministério da tutela;
- f) Aceitar a nomeação para serviço de exames segundo a legislação aplicável;
- g) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames;
- h) Assistir a quaisquer reuniões marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação obedeça, cumulativamente, às seguintes condições:

Respeitar o horário do professor em outros estabelecimentos de ensino, nos quais preste serviço;

Não colidir com obrigações, inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

Não marcar as reuniões para antes do início das actividades diárias do estabelecimento de ensino;

- i) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos, segundo o que for definido em conselho escolar;
- j) Prestar informações, oralmente ou por escrito, acerca dos cursos de reciclagem ou de formação referidos na alínea g) da cláusula 3.^a até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- l) Participar por escrito em cada ano lectivo, à entidade patronal respectiva, a pretensão de leccionar, particularmente, alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos;
- m) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento, relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos mesmos alunos, desde que tal hipótese não haja sido considerada em reunião do conselho de turma ou do conselho escolar;
- n) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal e apresentar a respectiva prova de acordo com a alínea j) da cláusula 3.^a

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo, nestes casos, a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos seus trabalhadores;

- g) Impedir a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada, nos termos da lei sindical;
- h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- i) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- m) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- n) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- o) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- p) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da tutela;
- q) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- r) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patrona, singular ou colectiva.

Cláusula 6.^a

(Seguros)

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

Cláusula 7.^a

(Direito à actividade sindical no estabelecimento)

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

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

3 — Entende-se por comissão sindical do estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento e do mesmo sindicato.

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

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

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

Cláusula 8.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 11.^a é o seguinte:

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

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previstas na cláusula 11.^a

Cláusula 9.^a

(Direito de reunião nas instalações do estabelecimento)

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se, durante o horário normal de trabalho, até ao limite de 15 horas em cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva, ou a quem a represente com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de 6 horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas nesta cláusula.

Cláusula 10.^a

(Cedência de instalações)

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 11.^a

(Tempo para o exercício das funções sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das duas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência, sempre que possível, de 4 horas.

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

Cláusula 12.^a

(Greve)

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

Cláusula 13.^a

(Transmissão e extinção do estabelecimento)

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

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

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

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

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

6 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos casos em que a entidade adquirente seja o Ministério da tutela, os quais são regidos por legislação específica.

Cláusula 14.^a

(Mapas de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os mapas do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada, nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 15.^a

(Condições de admissão)

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos

estranhos ao estabelecimento quando se reconheça que entre os trabalhadores ao serviço deste não exista quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento do lugar;

- b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, sempre que uma entidade patronal pretenda admitir trabalhadores deverá consultar o registo de desempregados do Serviço Nacional de Emprego, apenas devendo admitir trabalhadores dele não constantes, desde que o justifique e o Serviço Nacional de Emprego reconheça que nenhum dos inscritos tem aptidões para o serviço a desempenhar;
- c) Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2 — As condições específicas de admissão são as seguintes:

- a) Empregados de escritório: curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente e 16 anos de idade;
- b) Paquetes, contínuos, porteiros e guardas, empregados de limpeza e vigilantes: as habilitações mínimas legais e as idades seguintes:
 - 1) Pacote — 14 anos de idade;
 - 2) Contínuo, empregado de limpeza e vigilante — 18 anos de idade;
 - 3) Porteiro e guarda — 21 anos de idade;
- c) Telefonistas: habilitações mínimas legais e 18 anos de idade;
- d) Empregados de hotelaria: habilitações mínimas legais e 16 anos de idade.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção já exerçam a profissão.

Cláusula 16.^a

(Profissões, categorias profissionais e promoções)

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

2 — Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias profissionais ser-lhe-á devida a retribuição fixada para a categoria mais elevada.

3 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 61.^a criar novas

profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

5 — Sempre que as entidades patronais, salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

Maior competência profissional, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Cláusula 17.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não superior a 15 dias, salvo para os trabalhadores com funções pedagógicas, para os quais, mediante acordo escrito, poderá ser elevado até 6 meses.

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

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

4 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 3 anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo, para isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

Cláusula 18.^a

(Profissionalização em exercício)

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos estabelecimentos de ensino dentro das vagas abertas a concurso não poderá ser impedido o acesso dos professores à profissionalização.

2 — Por seu lado os professores obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhe seja facultado nos termos das disposições legais em vigor salvo motivo impeditivo devidamente comprovado.

3 — As reuniões do conselho pedagógico, conselho de professores ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício, estão abrangidos pelas excepções previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 18.^a

Cláusula 19.^a

(Carreiras profissionais dos docentes)

1 — Para princípio de lançamento de uma carreira profissional para os trabalhadores docentes é introduzido um sistema de escalões e níveis de vencimento, aos quais os professores terão acesso de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e com o tempo e classificação de serviço.

2 — Conscientes das dificuldades que se levantam relativamente à regulamentação de uma carreira profissional, nomeadamente no que diz respeito aos trabalhadores docentes, acordam as partes outorgantes da presente convenção em introduzir por agora os conceitos de bom e efectivo serviço, recorrendo para essa classificação apenas a critérios objectivos e com consagração legal. Isto sem prejuízo de, em futuras negociações, se estabelecerem então critérios mais rigorosos para a classificação do serviço dos trabalhadores do ensino particular.

3 — Enquanto não forem definidos outros critérios para a classificação do serviço ter-se-á como bom e efectivo o serviço prestado no cumprimento dos deveres profissionais.

4 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, aos professores que exerçam a função docente no Ensino Particular e Cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo dos direitos aos valores de remuneração base correspondentes às respectivas habilitações académicas dos professores a prestarem serviço em regime de acumulação.

5 — Para efeito de progressão dos professores nos vários escalões de vencimento conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado num mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções pedagógicas)

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

- a) No ensino infantil — 25 horas de trabalho lectivo, mais 2 horas de coordenação, mais 3 de preparação de actividades na escola;
- b) No ensino primário — 25 horas de trabalho lectivo, mais 3 horas de coordenação;

- c) Nos ensinos preparatório e secundário — 22 a 25 horas e mais 2 horas mensais;
- d) No ensino especial — 22 horas, mais 3, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação de aulas;
- e) No ensino de línguas em cursos extracurriculares — 21 horas de presença, para um máximo de 22 horas de aulas, sendo o valor da retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$\frac{14 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

- f) O tempo de serviço prestado desde que implique permanência obrigatória nos colégios para além dos limites previstos nas alíneas anteriores com excepção das reuniões de avaliação, de serviço de exames, e de uma reunião trimestral com os encarregados de educação será pago nos termos da cláusula 25.^a

2 — Os trabalhadores do CPES/ES não poderão ter um horário lectivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais do que um estabelecimento de ensino.

3 — As horas destinadas à coordenação ou à preparação de aulas não poderão em caso algum ser substituídas por outros serviços que não os indicados.

Cláusula 21.^a

(Período normal de trabalho dos restantes trabalhadores)

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pela cláusula anterior é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Trabalhadores de escritório, contínuos, paqueteres, telefonistas e enfermeiros — 40 horas;
- b) Vigilantes e perfeitos — 42 horas;
- c) Restantes trabalhadores — 44 horas;
- d) Psicólogos — 36 horas sendo 24 de atendimento.

2 — As horas constantes do número anterior serão distribuídas por 5 dias ou 5 dias e meio, conforme os estabelecimentos tenham ou não actividade ao sábado com excepção dos jardineiros e guardas, sem prejuízo dos horários mais favoráveis.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas e 30 minutos nem terminar depois de 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transporte de alunos reger-se-ão pelos horários acordados entre os trabalhadores e a entidade patronal depois de aprovados pela Direcção-Geral dos Transportes Terrestres e Ministério do Trabalho.

5 — De acordo com o disposto no n.º 2 da cláusula 63.^a do anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o período normal de trabalho semanal das ex-vigilantes com funções pedagógicas

que não hajam optado pelo ingresso na categoria de perfeito é o que mantinham à data da entrada em vigor dessa mesma convenção.

Cláusula 22.^a

(Horário móvel)

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

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

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de 12 horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, 10 horas.

Cláusula 23.^a

(Regras quanto à elaboração dos horários dos docentes)

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

2 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos na cláusula 20.^a mas o período de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Quando não possível assegurar a um docente o período de trabalho semanal que tivera no ano anterior, em consequência da alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina, determinadas pelo Ministério da tutela, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes da sua actividade normal aplicadas em actividades paraescolares a determinar pela direcção do estabelecimento.

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

5 — No caso de alterações que repercutam nas horas de serviço, se daí resultar diminuição do número de horas de docência, o professor deverá completar as suas horas de serviço mediante desem-

penho de actividades paraescolares a determinar pela direcção do estabelecimento, salvo se outra coisa resultar de acordo expresso entre as partes.

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

7 — Por cada período de aulas, de manhã, de tarde ou à noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda 1 hora, até ao máximo de 2 horas semanais.

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

9 — Se por motivo de serviço oficial de natureza pedagógica, devidamente comprovada, e decorrente de obrigações contraidas previamente à aceitação do respectivo horário lectivo ou que lhes sejam impostos independentemente de sua iniciativa, o professor estiver impossibilitado de dar cumprimento ao mesmo horário, poderá exigir a sua redução de harmonia com as necessidades daquele serviço.

10 — A entidade patronal não poderá impor ao professor um horário que ocupe os 3 períodos de aulas: manhã, tarde e noite.

11 — Os professores que estejam submetidos pelo horário de ocupação não completa tem prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 24.^a

(Intervalo de descanso)

1 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

2 — Exceptuam-se o caso de horários móveis previstos neste contrato e os horários mais favoráveis já praticados.

Cláusula 25.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, nomeadamente os de avaliação de alunos, poderá recorrer-se a trabalho extraordinário.

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

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, 11 horas sob o termo da prestação do trabalho.

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

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

Cláusula 26.^a

(Trabalho nocturno)

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

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

Cláusula 27.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a 1 dia de descanso completo num dos 3 dias úteis seguintes à sua escolha.

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

Cláusula 28.^a

(Contratos a prazo)

1 — A celebração de contratos a prazo entre entidades patronais e os trabalhadores sujeitos ao presente contrato será considerada nula e de nenhum efeito por iludir as disposições dos contratos sem prazo, nos seguintes casos:

a) Se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contratos por tempo indeterminado;

b) Se houver denúncia sem fundamento do contrato a prazo para admitir outro trabalhador nas mesmas tarefas, ou se não for dada preferência ao trabalhador em causa em nova admissão, no prazo de 6 meses.

2 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a prazo são iguais aos dos trabalhadores permanentes, salvo as especialidades inerentes ao contrato.

3 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

4 — O contrato de trabalho a prazo certo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, vencimento, local de trabalho e início e termo do contrato.

5 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até 8 dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar, por escrito, ao trabalhador, de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

6 — Aos trabalhadores, que prestem serviço na empresa com contratos a prazo será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito, pelo menos, às partes proporcionais de férias, de subsídio de férias e subsídio de Natal, na proporcionalidade do tempo de duração do contrato.

8 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

Cláusula 29.^a

(Substituição de trabalhadores)

1 — A entidade patronal poderá estabelecer contratos sob condição e a título precário, desde que para substituição de um trabalhador ausente.

2 — Estes contratos deverão ser preferentemente celebrados com os trabalhadores do respectivo estabelecimento com a mesma categoria profissional do substituído e que pratique um horário incompleto ou desempenhe outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

3 — Se o substituído for professor, além do requisito da categoria profissional exigir-se-ão também ao substituto as habilitações legais requeridas.

Cláusula 30.^a

(Efeitos da substituição)

1 — No caso de o trabalhador contratado nos termos da cláusula anterior continuar ao serviço para além do termo do contrato ou se efectivamente se verificar uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da celebração do contrato.

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

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 90 dias consecutivos ou 120

interpolados, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

4 — O trabalhador substituto terá preferência durante 1 ano na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

(Descanso semanal)

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá, em princípio, a 2 dias, dos quais 1 será o domingo, e o outro, sempre que possível, o sábado, tendo em conta o disposto nas cláusulas 20.^a, 21.^a e 23.^a

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

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

Cláusula 32.^a

(Férias — Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 30 dias de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

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

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

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

5 — Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre no ano civil o trabalhador terá direito a 15 dias de férias remuneradas nesse ano.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em 2 períodos interpolados, quando tal seja possível, conforme a vontade do trabalhador.

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

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

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

Cláusula 33.^a

(Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas)

1 — O gozo efectivo das férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser fixado no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do novo ano escolar.

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

- a) Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- c) Prestação de serviço de avaliação final e de exames nos termos previstos na lei;
- d) Outras actividades educacionais similares às enunciadas nas alíneas anteriores, de reconhecido interesse pedagógico.

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções pedagógicas nos ensinos infantil especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções pedagógicas.

4 — Os alunos de graus de ensino diferentes dos mencionados no número anterior não poderão ficar a cargo dos trabalhadores aí referidos durante os períodos a que se reporta o n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 34.^a

(Férias — Restantes trabalhadores)

1 — A época de férias dos trabalhadores não abrangidos pela cláusula anterior deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta do acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias e ouvir para tal a comissão de trabalhadores, a comissão sindical e a comissão de todos os sindicatos ou os delegados sindicais do sindicato que o representam pela ordem indicada.

Cláusula 35.^a

(Férias e impedimentos prolongados)

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

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

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado a título de fe-

riado outro dia em que acordem entidade patronal e trabalhadores.

Cláusula 37.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, devendo para este efeito ser previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, que se pronunciarão sobre a justeza e oportunidade da pretensão.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

Cláusula 38.^a

(Impedimentos prolongados)

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

Cláusula 39.^a

(Faltas — Definição)

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

2 — No caso dos docentes, são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da tutela e dentro do período em que essas acções venham a decorrer.

3 — No caso de ausência durante períodos inferiores a 1 dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizeram um ou mais períodos normais diários de trabalho.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens de parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras;
- c) As dadas durante 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas, por 1 dia, para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso, intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas pelo tempo, necessário à prestação de serviço militar obrigatório;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou de caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição legal devidamente comprovada, designadamente de autoridade judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- o) As dadas para prestação de provas de exame em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de 5 dias.

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

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

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

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 desta cláusula;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea h), salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

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

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

Cláusula 41.^a

(Faltas injustificadas)

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao ponto n.º 2 da cláusula 39.^a

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 42.^a

(Trabalhadores em regime de deslocação)

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

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

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

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

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

- a) Pagará os transportes entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará um subsídio de refeição no montante de 300\$, desde que o trabalho a efectuar no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajeto entre a sua residência e o estabelecimento.

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

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

Pequeno almoço	100\$00
Almoço ou jantar	300\$00
Dormida com pequeno-almoço	800\$00
Diária completa	1300\$00
Ceia	200\$00

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

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

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

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

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

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0.30 sobre o preço 1 l de gasolina super em vigor na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

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

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

2 — Esta retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite.

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

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

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

Cláusula 44.^a

(Diuturnidades — Alteração de regimes)

1 — Por se ter concluído que, globalmente, as condições gerais de retribuição agora estabelecidas são mais vantajosas para todos os trabalhadores, é abolido o anterior regime de diuturnidades percentuais dos trabalhadores docentes, com a consequente extinção das diuturnidades vencidas nos termos desse regime.

2 — Em sua substituição é introduzido em regime de carreira profissional, consubstanciado por ora na criação de novos escalões de vencimentos aos quais os professores terão acesso de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais com o tempo e classificação de serviço pela adopção de um regime único de diuturnidades comum a todos os trabalhadores.

3 — No que respeita aos trabalhadores não docentes, é também alterado o seu regime de diuturnidades, aumentando-se o valor de cada diuturnidade de 500\$ para 1000\$ e elevando-se de 3 para 5 anos o tempo de serviço correspondente a cada diuturnidade, devendo as diuturnidades vencidas de acordo com o anterior regime serem substituídas pelos valores correspondentes ao estabelecido nesta convenção.

4 — Ficam no entanto ressalvados os seguintes casos:

- a) Aos trabalhadores que não prestem serviço em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo em regime de dedicação exclusiva ou predominante que, nos termos do regime agora estabelecido, deixam de vencer diuturnidades, serão as correspondentes diuturnidades vencidas até à entrada em vigor da presente convenção convertidas em diuturnidades de valor proporcional ao respectivo horário de trabalho, tido ao momento do seu vencimento, por referência às diuturnidades de 1500\$ e 1000\$ nos termos dos n.ºs 3 e 4 da cláusula seguinte;

CAPÍTULO VII

Remunerações

Cláusula 43.^a

(Remunerações mínimas)

1 — A tabela de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é a constante do anexo III.

- b) Quando, relativamente aos trabalhadores não docentes, a aplicação do novo regime resulta em valores inferiores ao das diuturnidades vencidas até à entrada em vigor da presente convenção, manter-se-ão em vigor os valores anteriores até ao vencimento da nova diuturnidade.

Cláusula 45.^a

(Diuturnidades — Novo regime)

1 — Às remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção será acrescida uma diuturnidade da quantia de 1000\$ por cada 5 anos de permanência em cada categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal.

2 — Para efeito do disposto no número anterior apenas são consideradas categorias de acesso obrigatório e automático as dos trabalhadores cuja promoção dependa única e exclusivamente da antiguidade.

3 — Aos trabalhadores docentes que em 1 de Agosto de 1975 possuam 10 ou mais anos de serviço no mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos pertencentes à mesma entidade patronal será atribuída uma diuturnidade especial de 1500\$ marcando aquela data o início da contagem de tempo de serviço para o vencimento da segunda diuturnidade.

4 — Aos trabalhadores que em 1 de Agosto de 1975 possuíam mais de 5 e menos de 10 anos de serviço no mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal será devida uma primeira diuturnidade de 1000\$, marcando aquela data o início da contagem de tempo de serviço para o vencimento da segunda diuturnidade.

5 — Aos trabalhadores que em 1 de Agosto de 1975 não possuíam 5 anos de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal é contado o tempo de serviço anterior àquela data para efeitos de vencimento da primeira diuturnidade.

6 — Só adquirem direito às diuturnidades previstas nesta convenção os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos de ensino particular ou cooperativo em regime de dedicação exclusiva ou predominante, salvos os casos em que a situação não seja imputável ao trabalhador, mas antes tenha resultado do facto de no momento da admissão não lhe ter sido proporcionado um horário completo.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior entende-se que prestam serviço em estabelecimentos de ensino particular ou cooperativo em regime de dedicação exclusiva ou predominante, os trabalhadores docentes que tenham como actividade profissional principal ou predominante a docência em estabelecimentos de ensino particular ou cooperativo, ainda que o façam em mais de um estabelecimento de

ensino particular ou cooperativo, caso em que tais trabalhadores terão direito em cada estabelecimento onde prestem serviço a diuturnidades de valor proporcional ao seu horário de trabalho.

Cláusula 46.^a

(Remunerações do trabalho extraordinário)

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

- a) 100 % se for prestado em dias úteis;
- b) 200 %, se for prestado em dias feridos ou de descanso semanal.

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

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

Cláusula 47.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

1 — As horas de trabalho prestadas além das 20 horas serão pagas com um acréscimo de 25 %.

2 — As aulas de ensino nocturno que correspondam em número às horas leccionadas em regime diurno no ano anterior serão pagas com o acréscimo de 50 %.

Cláusula 48.^a

(Subsídio de férias)

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

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

Cláusula 49.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

3 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal

será calculado com base na média aritmética das horas mensais auferidas nesse ano.

Cláusula 50.^a

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 51.^a

(Regime de pensionato)

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

- a) 4500\$ para trabalhadores incluídos nos níveis 20 a 12 inclusive, da tabela salarial;
- b) 3000\$ para os trabalhadores incluídos nos níveis 11 a 6, inclusive, da tabela salarial;
- c) 1800\$ para os restantes trabalhadores.

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

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada, conforme condições constantes do anexo 2, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Aos trabalhadores incluídos nos níveis salariais 1, 2, 3 e 4 será facultada uma refeição principal que será no valor máximo igual à metade do valor expresso na alínea c) do n.º 1 desta cláusula desde que se verifiquem, cumulativamente, as duas condições seguintes:

Que a refeição seja tomada dentro dos períodos lectivos em que o refeitório esteja a funcionar;

Que no estabelecimento haja trabalhadores abrangidos pela citada alínea c) do n.º 1.

5 — Para efeitos da presente cláusula consideram-se estabelecimentos em regime de pensionato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomem as refeições, e estabelecimentos em regime de semi-internato, aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomem o almoço e merenda confeccionados no estabelecimento.

Cláusula 52.^a

(Condições especiais de trabalho)

As entidades patronais dos estabelecimentos de ensino de línguas em cursos extracurriculares podem estabelecer contratos a prazo para cursos de línguas

de duração temporária, desde que o número desses contratos não exceda 10 % do número de professores da escola.

Cláusula 53.^a

(Trabalho de mulheres)

1 — Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Frequência de consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de retribuição, desde que se justifique a impossibilidade de as mesmas terem lugar sem prejuízo do período normal de trabalho;
- b) Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até 3 meses após o parto;
- c) Faltar até 90 dias por ocasião do parto sem prejuízo da antiguidade e demais regalias;
- d) Faltar até 30 dias, no máximo no caso de aborto ou de parto de nado-morto competindo aos médicos graduar o período de interrupção de trabalho;
- e) Após o parto e durante 1 ano, dois períodos diários para aleitação de meia hora cada um ou a equivalente redução do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

2 — A entidade patronal pagará mensalmente, nos casos das alíneas c) e d) do número anterior, a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar-lhe a participação que vier a receber da previdência.

Cláusula 54.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores-estudantes aplicam-se as condições estabelecidas na lei.

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

Cláusula 55.^a

(Trabalho de menores)

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

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e 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 não as frequentarem.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

(Regime da cessação dos contratos de trabalho)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Cláusula 57.^a

(Processos disciplinares)

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 58.^a

(Previdência — Princípios gerais)

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

Cláusula 59.^a

(Subvenção de doença)

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

Cláusula 60.^a

(Invalidez)

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

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

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Cláusula 61.^a

(Constituição)

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por 6 vogais, 3 em representação da associação patronal e 3 em representação das associações sindicais outorgantes.

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

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

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

Cláusula 62.^a

(Competência)

Compete à comissão paritária:

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

Cláusula 63.^a

(Funcionamento)

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de 8 dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de 3 dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

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

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável.

vel recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

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

5 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de 6 meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e ou transitórias

Cláusula 64.^a

(Manutenção de regalias)

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

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A) Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É a trabalhadora com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação das educadoras de infância e colabora com estas no exercício da sua actividade.

Educadora de infância. — É a trabalhadora, habilitada com curso específico e estágio, que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designada por educadora de infância a trabalhadora habilitada por diploma aprovado pelo Ministério da tutela para o exercício das funções referenciadas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratada.

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

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

Psicólogo. — É o trabalhador que estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem e pro-

cede a investigações sob 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 mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo particular de psicologia — psico-sociologia, psico-patologia, psico-pedagogia, psico-filosofia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos da ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores a ser designado em conformidade.

B) Trabalhadores de escritório

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

Chefe de escritório, chefe de departamento de divisão ou serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre uma ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhes são próprias e exerce dentro deste sector que chefia, os limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e planeia as actividades do sector segundo orientações e fins definidos; propõe a aquisição e equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

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

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado a empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado: lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondên-

cia anterior sob o mesmo assunto, estuda documentos e informa sobre a matéria em questão, ou recebe instruções definidas com vista a resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são dadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais e executa algumas tarefas que caracterizam as funções de escriturário.

Documentalista. — É o trabalhador que 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 empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e outros registos de entrada e saída de documentação.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido separa-o, classifica-o e compila os dados que

são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em 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 informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando sob ordens e responsabilidade de um escriturário, e generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que anota em esteno-dactilografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode por vezes utilizar uma máquina de extenotipia e dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou livros de contabilidade gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos ou sintéticos; executa, 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 nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório tais como: fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

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

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o fornecimento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas e recolhe os

resultados obtidos; regista o trabalho realizado, comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados, sob a forma de sensibilização, em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático da informação e outras. Pode também verificar a exactidão dos dados sensibilizados, efectuando tarefas semelhantes às que não tenham sido sensibilizadas correctamente.

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

Secretária de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competindo-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

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

C) Trabalhadores electricistas

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

D) Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas, limpa e corta le-

gumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção, podendo colaborar no serviço de refeitório.

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

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

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe produtos e verifica se coincidem em quantidades 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. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de control aplicáveis, colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os eventuais periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também

dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entrega de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, 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 servida; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas pode trabalhar em refeitórios de empresas que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo 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 louças recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparações das refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

E) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

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

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

Guarda. — É o trabalhador que cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e va-

lores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

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

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

Vigilante. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas a 4.^a classe da instrução primária, desempenha predominantemente as seguintes funções; assistência aos alunos em transportes, refeições e recreio; vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; dá apoio não docente aos professores.

Costureira. — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregada de rouparia. — É a trabalhadora responsável pela distribuição de roupa e pela existência da mesma; deve fazer inventários periódicos.

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

Lavadeira. — É a trabalhadora que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F) Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis cuida do bom estado de funcionamento desses veículos, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, preparações de avarias, etc.; provê a alimentação do combustível dos veículos que lhe sejam entregues, segundo o que acordar com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados; pode também exercer as suas funções em veículos ligeiros.

G) Telefonistas

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

H) Enfermeiros

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

I) Trabalhadores da construção civil

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

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

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

ANEXO II

Densidades e condições específicas de trabalho dos trabalhadores de escritório, hotelaria, vigilantes, portaria, limpeza e actividades similares.

A) Trabalhadores de escritório

(Regimes especiais de promoção e acesso)

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após 2 anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, ascendem a terceiros-escriturários.

2 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários e os perfuradores verificadores/operadores de registo de dados de 2.^a, os operadores de máquinas de contabilidade de 2.^a e os operadores mecanográficos de 2.^a operadores auxiliares de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria imediata logo que completarem 3 anos de permanência naquelas categorias.

3 — Para os efeitos de números anteriores será contado todo o tempo de serviço prestado a partir de 1 de Agosto de 1975.

4 — O estágio para operador de máquinas auxiliares, o operador de máquinas de contabilidade e operadores mecanográficos terá a duração máxima de 4 meses.

(Densidade)

1 — Por cada 6 profissionais de escritório é obrigatório a existência de 1 chefe de secção.

2 — Por cada 15 profissionais de escritório é obrigatória e existência de 1 chefe de serviços ou equiparado.

3 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder os 50 % dos escriturários.

4 — O número de trabalhadores classificados como subchefe de secção/escriturário principal e em categorias profissionais ou profissões superiores não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, operadores de computador, planeadores de informática, arquivistas de informática, operadores macanográficos, operadores de registo de dados, operadores de máquinas de contabilidade, controladores de informática e operadores de máquinas auxiliares.

B) Trabalhadores de hotelaria

(Economato ou despensa)

O trabalhador desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro. Condições básicas de alimentação e vestuário:

a) Alimentação:

- 1) A alimentação deverá ser de qualidade e abundância igual à dos normais destinatários das refeições;
- 2) Aos profissionais que trabalham para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa;
- 3) O pequeno-almoço terá que ser tomado até às 9 horas;
- 4) Ao profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

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

(Acesso)

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância logo que completarem o 2.^o ciclo ou equivalente estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou outros serviços da escola.

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

D) Motoristas

(Condições específicas)

1 — As condições mínimas de admissão são:

Ter condições exigidas por lei;
Possuir a carta de condução profissional.

(Livretes de trabalho)

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

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

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

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

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

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

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas para os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo

Níveis	Categoria profissional	Vencimento base H/S
20	Professor profissionalizado de grau superior com 20 anos de bom e efectivo serviço...	38 500\$00
	Adjunto de grau superior com 20 anos de bom e efectivo serviço	1 750\$00
19	Professor profissionalizado de grau superior com 15 anos de bom e efectivo serviço...	36 300\$00
	Adjunto de grau superior com 15 anos de bom e efectivo serviço	1 650\$00
18	Professor profissionalizado de grau superior com 10 anos de bom e efectivo serviço...	34 100\$00
		1 550\$00
17	Professor profissionalizado de grau superior com 5 anos de bom e efectivo serviço...	31 900\$00
	Professor não profissionalizado com habilitação própria grau superior e 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 450\$00
	Professor do ensino especial com especialização e 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço	-
16	Professor profissionalizado de grau superior	29 700\$00
	Professor do ensino primário com magistério e 20 anos de bom e efectivo serviço .	1 350\$00
	Educador de infância com curso e estágio e 20 anos de bom e efectivo serviço	-
	Professor do ensino especial com especialização com 5 anos de bom e efectivo serviço	28 600\$00
	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 5 anos de bom e efectivo serviço	1 300\$00

Níveis	Categoria profissional	Vencimento base H/S
15	Professor profissionalizado sem grau superior com 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço	-
	Professor do ensino primário com magistério e 15 anos de bom e efectivo serviço .	-
	Educador de infância com curso e estágio e 15 anos de bom e efectivo serviço	-
	Chefe de escritório, departamento, divisão e de serviço	-
	Psicólogo	-
14	Professor do ensino especial com especialização	26 950\$00
	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior	1 225\$00
	Professor profissionalizado sem grau superior com 5 anos ou mais de bom e efectivo serviço	-
	Professor do ensino primário com magistério e 10 anos de bom e efectivo serviço .	26 950\$00
	Educador de infância com curso e estágio e 10 anos de bom e efectivo serviço	-
	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e com 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 225\$00
	Contabilista	-
13	Tesoureiro	-
	Professor profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	24 200\$00
	Professor do ensino primário com magistério e 5 anos de bom e efectivo serviço ..	1 100\$00
	Educador de infância com curso e estágio com 5 anos de bom e efectivo serviço...	-
	Professor cursos extracurriculares com 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço .	-
	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior com 5 anos de bom e efectivo serviço	-
	Restantes professores do ensino preparatório e secundário com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	-
12	Chefe de secção	-
	Documentalista	-
	Guarda-livros	-
	Professor do ensino primário com magistério	22 000\$00
	Educador de infância com curso e estágio .	1 000\$00
	Professor do ensino especial sem especialização	-
	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	-
11	Professores de cursos extracurriculares com 5 anos de bom e efectivo serviço	-
	Restantes professores do ensino preparatório e secundário com 5 anos de bom e efectivo serviço	-
	Professores de cursos extracurriculares	20 900\$00
	Restantes professores do ensino preparatório e secundário	950\$00
	Professor do ensino primário sem magistério com diploma e curso complementar com 5 anos ou mais de bom e efectivo serviço	-
	Educador de infância sem curso com diploma com o curso complementar e com 5 anos ou mais de bom e efectivo serviço .	-
	Subchefe de secção/escriturário principal ..	-
	Correspondente em línguas estrangeiras	-
	Secretários de direcção	-
	Enfermeiro	-

Níveis	Categoria profissional	Vencimento base — H/S
10	Professor do ensino primário sem magistério com diploma e curso complementar .. Educador de infância sem curso e com curso complementar e com diploma	20 000\$00
	Primeiro-escriurário	-
	Caixa	-
	Operador de máquinas de contabilidade ..	-
	Operador mecanográfico	-
	Encarregado de refeitório	-
	Cozinheiro-chefe	-
	Oficial electricista	-
	Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a ..	-
9	Motorista de pesados e ligeiros	19 400\$00
	Carpinteiro	-
	Pedreiro	-
	Pintor	-
8	Restantes professores do ensino primário com diploma	18 200\$00
	Restantes educadores de infância com diploma	-
	Segundo-escriurário	-
	Esteno-dactilógrafo	-
	Perfurador verificador de 1. ^a	-
	Operador mecanográfico estagiário	-
	Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a ..	-
7	Auxiliar de educação	17 750\$00
	Perfeito	-
6	Professor do ensino primário com diploma para povoações rurais (regente)	17 500\$00
	Professor autorizado para o ensino primário	-
	Educador de infância autorizado	-
	Terceiro-escriurário	-
	Perfurador verificador de 2. ^a	-
	Operador de máquinas auxiliar estagiário ..	-
	Telefonista	-
	Cozinheiro	-
	Despenseiro	-
	Empregado de mesa	-
	Encarregado de rouparia	-
	Cobrador	-
	Vigilantes com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	-
5	Vigilante com 5 anos de bom e efectivo serviço	16 500\$00
4	Ajudante de cozinheiro	-
	Estagiário do 2.º ano	15 600\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	-
	Recepcionista	-
	Vigilante	-
	Porteiro	-
	Guarda	-
	Jardineiro	-
	Engomadeira	-
	Lavadeira	-
	Costureira	-
	Empregado de balcão	-
	Empregado de refeitório	-
	Contínuo	-
3	Estagiário do 1.º ano	14 200\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano	-
	Contínuo menor de 21 anos	-
	Empregado de camarata	-
	Empregado de limpeza	-
2	Paquete 16/17 anos	10 000\$00

Níveis	Categoria profissional	Vencimento base — H/S
1	Paquete 14/15 anos	9 000\$00

A hora semanal respeita apenas aos professores do ensino preparatório e secundário.

Lisboa, 19 de Agosto de 1982.

Pela Comissão Negociadora Patronal — Assoc. de Repres. do Estabel. de Ensino Particular:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos sindicatos outorgantes:

Pelo Sindicato Nacional dos Professores (ensino particular):

Carlos Manuel Martins Avelino.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos trabalhadores de escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único da Mes-trança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;

E por ser verdade se passa a presente declaração que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da Fesintes, 19 de Agosto de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

(Depositado no Ministério do Trabalho, em 6 de Setembro de 1982, a fl. 29 do livro n.º 3, com o n.º 284/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/79.)

ACT entre agências funerárias do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto — Alteração salarial

**Cláusula 1.^a
(Área e âmbito)**

O presente instrumento de regulamentação colectiva obriga, por um lado, as entidades patronais outorgantes, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto.

**Cláusula 2.^a
(Entrada em vigor)**

O presente instrumento entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos a partir de 1 de Maio de 1982.

**Cláusula 3.^a
(Remuneração de trabalho)**

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são garantidas as remunerações mínimas mensais constantes do Anexo I.

**Cláusula 4.^a
(Enquadramentos em níveis de qualificação)**

Nos termos da legislação em vigor, as profissões abrangidas por esta convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo II.

**Cláusula 5.^a
(Disposições transitórias)**

Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas no presente instrumento, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável no sector.

**ANEXO I
Tabela salarial**

Remunerações mínimas mensais

Gerente comercial	23 000\$00
Encarregado de agências funerárias ou caixeiro encarregado	21 000\$00
Empregado de 1. ^a de agência funerária ou primeiro-caixeiro	18 250\$00
Empregado de 2. ^a de agência funerária ou segundo-caixeiro	16 600\$00
Empregado de 3. ^a de agência funerária ou terceiro-caixeiro	15 000\$00

Distribuidor, embalador, servente ou auxiliar funerário 13 750\$00
Caixeiro-ajudante:

3.^o ano 12 650\$00
2.^o ano 11 800\$00
1.^o ano 11 300\$00

Praticante:

17 anos 8 270\$00
16 anos 7 800\$00
14/15 anos 6 250\$00

ANEXO II

2 — Quadros médios:

2.2 — Gerente comercial.

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

Caixeiro encarregado;
Encarregado de agência funerária.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Caixeiro;
5.4 — Empregado de agência funerária.

6 — Profissionais semiquualificados:

Auxiliar funerário;
Distribuidor;
Embalador.

7 — Profissionais indiferenciados:

Servente.

Porto, 28 de Maio de 1982.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Companhia Funerária Decorativa Portuense:

(Assinatura ilegível.)

Pela Funerária do Norte, L.da:

(Assinatura ilegível.)

Pela Casa Alberto Pereira & Sobrinhos, L.da:

(Assinatura ilegível.)

Pela Manuel Soares Brites:

(Assinatura ilegível.)

(Depositado no Ministério do Trabalho em 6 de Setembro de 1982, fl. n.º 29, do livro n.º 3, com o n.º 285/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79.)

**CCT entre a União das Assoc. Comerciais do Dist. do Porto e outros
e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes — Alteração salarial e outras**

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir, entre as empresas que desenvolvem a actividade representada pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes.

Cláusula 2.^a

(Entrada em vigor)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — As retribuições mínimas mensais e restante matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1982.

3 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 31.^a

(Duração de férias)

1 — a) *(Mantém-se.)*

b) *(Mantém-se.)*

c) *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

ANEXO

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Tabela salarial

Primeiro-oficial.....	16 000\$00
Segundo-oficial.....	14 000\$00
Ajudante.....	11 500\$00
Embaladeira (supermercados)	13 500\$00
Caixa	11 750\$00
Servente (talhos).....	11 500\$00
Servente — Fressureira	10 750\$00
Praticante com 17 anos	7 700\$00
Praticante com 16 anos	6 500\$00
Praticante com menos de 16 anos	5 400\$00

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído o subsídio mensal de 1000\$.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 1000\$ semanais.

**Estrutura dos níveis de qualificação
(Decreto-Lei n.º 121/78)**

Níveis	Categoria
3 5.2	Primeiro-oficial, quando desempenhe funções de Encarregado. Primeiro-oficial. Segundo-oficial.
6.1	Caixa. Embaladeira.
7.1	Servente. Servente — Fressureira.
A — Estágio e aprendizagem.	Ajudante. Praticante.

Porto, 21 de Junho de 1982.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

(Assinatura ilegível.)

Pela União das Associações Comerciais do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Chaves:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Valença:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Arcos de Valdevez:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Ponte de Lima:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Ovar e S. João da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Oliveira de Azeméis:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Braga:

(Assinatura ilegível.)

(Depositado no Ministério do Trabalho em 7 de Setembro de 1982, fl. n.º 29, do livro n.º 3, com o n.º 286/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.)

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial

CAPÍTULO I
Âmbito e vigência
Cláusula 2.^a
(Vigência e denúncia)

- 1 —
2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Setembro de 1982, podendo ser revista anualmente.
3 —
4 —
5 —
6 —

ANEXO III
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de Escritório Chefe de Serviços	23 600\$00
II	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	22 900\$00
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	19 300\$00
IV	Secretário(a) de direcção Correspondente em línguas estrangeiras .. Programador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	18 100\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico	17 100\$00
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade	15 100\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
VI	Perfurador-verificador Operador de telex Cobrador	15 100\$00
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Contínuo (maior) Porteiro (escritório) Guarda	14 100\$00
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo (menor)	12 400\$00
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza	11 100\$00
X	Paquete de 16 ou 17 anos	8 100\$00
XI	Paquete de 14 ou 15 anos	7 100\$00

Lisboa, ... de Agosto de 1982.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:
SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
(Assinatura ilegível.)

(Depositado no Ministério do Trabalho em 9 de Setembro de 1982, registo n.º 287/82, livro 3, p. 30, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.)

AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimentos de Cereais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras (alteração salarial e outras) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982, o texto do AE mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

INTRÓITO

Onde se lê «As cláusulas 79.^a, n.º 1, alíneas b), c) e f),», deve ler-se «As cláusulas 79.^a, n.º 1, alíneas b), e) e f),».

Cláusula 30.^a

Onde se lê «6 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á com as normas gerais de preenchimento de vagas» deve ler-se «6 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á de acordo com as normas gerais de preenchimento de vagas».

ANEXO II

**Condições específicas sobre admissões,
carreiras e acessos**

I — Grupos profissionais

A — Agentes técnicos agrícolas:

Onde se lê «2 — Carreira de acesso» deve ler-se «2 — Carreira e acesso».

Onde se lê «Agente técnico agrário III (nível 11)» deve ler-se «Agente técnico agrícola III (nível 11)».

B — Analistas auxiliares de laboratório:

Onde se lê «B — Analistas auxiliares de laboratório» deve ler-se «B — Analistas e Auxiliares de Laboratório».

C — Metalúrgicos:

Onde se lê:

1 — Condições de admissão:

a) Idade mínima: aprendizes — 14 anos.

deve ler-se:

1 — Condições de admissão:

a) Idade mínima: aprendizes — 14 anos;

b) Habilitações — mínimas exigidas pela lei;

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas de ensino

oficial ou particular. Quando, durante o período de aprendizagem na Empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no ponto anterior, será obrigatoriamente promovido a ajudante.

2 — Carreira e acesso:

Aprendiz 14/15 (nível 1) — acesso automático ao nível 2 em função da idade;

Aprendiz 16/17 (nível 2) — Acesso automático ao nível 5, ao perfazer 18 anos;

Ajudante metalúrgico I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após 6 meses de exercício da função;

Ajudante metalúrgico II (nível 6) — acesso automático ao nível 7 após 6 meses de exercício da função;

Oficial metalúrgico de 3.^a (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após 2 anos de exercício da função;

Oficial metalúrgico de 2.^a (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após 2 anos de exercício da função;

Oficial metalúrgico de 1.^a (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após 2 anos de exercício da função, podendo esta situação ser diferida até 4 anos, nos termos do n.º II 1, deste anexo.

Oficial metalúrgico principal (nível 11) — acesso por selecção ao nível 13 (chefe de equipa oficial 1).

L — Técnicos de desenhos:

Onde se lê:

L — Técnicos de desenho:

b) Habilitações — mínimas exigidas por lei;

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular. Quando, durante o período de aprendizagem na Empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no ponto anterior, será obrigatoriamente promovido a ajudante.

1 — Condições de admissão:

a) Idade mínima — 14 anos;

b) Habilitações — equivalente ao curso geral dos liceus.

2 — Carreira e acesso:

Aprendiz 14/15 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 2 em função da idade;

Aprendiz 16/17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 5, ao perfazer 18 anos;

Ajudante metalúrgico I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após 6 meses de exercício da função;
 Ajudante metalúrgico II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após 6 meses de exercício da função;
 Oficial metalúrgico de 3.^a (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após 2 anos de exercício da função;
 Oficial metalúrgico de 2.^a classe (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após 2 anos de exercício da função;
 Oficial metalúrgico de 1.^a (nível 10) — acesso automático ao nível 11 após 2 anos de exercício da função, podendo esta situação ser diferida até 4 anos, nos termos do n.º II.1, deste anexo;
 Oficial metalúrgico principal (nível 11) — acesso por selecção ao nível 13 (chefe de equipa oficial).

3 — Carreira e acesso:

Tirocinante I (nível 4) — acesso automático ao nível 6, após 6 meses de exercício da função;
 Tirocinante II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após 6 meses de exercício da função;
 Desenhador de 3.^a (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após 2 anos de exercício da função;
 Desenhador de 2.^a (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após 2 anos de exercício da função;
 Desenhador de 1.^a (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após 2 anos de

exercício da função, podendo esta situação ser diferida até 4 anos, nos termos do n.º II.1, deste anexo;

Desenhador principal (nível 12) — acesso por selecção ao nível 13 (desenhador especializado).

deve ler-se:

L — Técnicos de desenho:

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações — equivalente ao curso geral dos liceus.

2 — Carreira e acesso:

Tirocinante I (nível 4) — acesso automático ao nível 6, após 6 meses de exercício da função;
 Tirocinante II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após 6 meses de exercício da função;
 Desenhador de 3.^a (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após 2 anos de exercício da função;
 Desenhador de 2.^a (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após 2 anos de exercício da função;
 Desenhador de 1.^a (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após 2 anos de exercício da função, podendo esta situação ser diferida até 4 anos, nos termos do n.º II.1, deste anexo;
 Desenhador principal (nível 12) — acesso por selecção ao nível 13 (desenhador especializado).