

Boletim do Trabalho e Emprego

30

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço i c o
€ 16,46

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 30	P. 2751-2946	15-AGOSTO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2753
Organizações do trabalho	2936
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Revisão global	2753
— CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global	2769
— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Revisão global	2798
— CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — sul) — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2828
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2842
— CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2864
— AE entre a empresa Morais Matias, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2895
— AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2916
— AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2920
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (revisão global) — Rectificação	2936

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul 2936

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Global Notícias — Publicações, S. A. 2938

II — Identificação:

— CTT — Correios de Portugal no Funchal (Subcomissão) — Substituição 2946



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade principal é a da indústria de prótese dentária, representadas pela Associação dos Industriais de Prótese e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem

funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 1065 trabalhadores e 339 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e poderá ser denunciado ou revisto nos termos e prazos legais.

2 — O prazo de vigência deste CCT é de 12 meses.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Exercício do direito sindical

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e o sindicato têm o direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Os trabalhadores podem ainda reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, pelo delegado sindical ou pela comissão sindical.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no seu interior e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 7.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção poderão existir delegados sindicais.

2 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa (CSE) varia consoante o número de trabalhadores dessa empresa e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 10 trabalhadores — 1 delegado sindical;
- b) Empresas com 10 a 20 trabalhadores — 2 delegados sindicais;
- c) Empresas com mais de 20 trabalhadores — 3 delegados sindicais.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais

As comissões sindicais de empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, proporem e serem ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês.

2 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 10.^a

Quotização sindical

Às entidades patronais incumbe enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais dos

trabalhadores que expressem, por escrito, o seu acordo nesse sentido, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, dos quais constarão os trabalhadores em serviço militar, doentes ou sinistrados.

CAPÍTULO III

Admissão, categorias e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Condições gerais de admissão

1 — Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 — A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 — O exercício da profissão de técnico de prótese dentária encontra-se condicionado à posse da respectiva cédula profissional ou de título com valor legal equivalente.

4 — O 9.º ano de escolaridade ou equivalente e os 16 anos de idade constituem o mínimo exigível para a admissão na profissão de trabalhador não especializado.

5 — A idade mínima de admissão e as habilitações legalmente exigidas aos trabalhadores do sector administrativo encontram-se definidas no anexo III.

6 — No acto de admissão o trabalhador tem de ser submetido a um exame médico, feito por iniciativa e a expensas da entidade patronal e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado desse exame deve ser registado em ficha apropriada.

7 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver participação de, pelo menos, 10% do capital social de outra, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, sem prejuízo dos números anteriores.

8 — A admissão deve ser participada ao sindicato no prazo de 15 dias, com os seguintes elementos:

Nome completo, residência, profissão ou categoria profissional, habilitações literárias, retribuição, datas de admissão e de nascimento, local de trabalho e quaisquer condições particularmente acordadas.

9 — No acto de admissão e sempre que existam deverão ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos:

a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substitua;

b) Outros regulamentos específicos da entidade patronal, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 12.^a

Readmissão

1 — A entidade empregadora que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato sem termo tenha cessado anteriormente por iniciativa de qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à cessação, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade.

2 — O trabalhador readmitido para a mesma profissão ou categoria profissional não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver cessado no decurso desse mesmo período.

Cláusula 13.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo III a este CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a sua profissão ou categoria profissional, salvo havendo acordo escrito do trabalhador em sentido contrário.

Cláusula 14.^a

Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro da mesma categoria profissional.

CAPÍTULO IV

Período experimental

Cláusula 15.^a

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 16.^a

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

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

Cláusula 17.^a

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 18.^a

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 19.^a

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 20.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimentos e admissão, modalidade dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e as cláusulas do presente contrato;
- b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar;
- g) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam autorizados a revelar e lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- h) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- i) Proceder com justiça no que se refere às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste contrato;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual de trabalho, salvo nos casos previstos no presente contrato e na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador, a não ser nos casos previstos por lei;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho efectivo será, em média anual, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas, não podendo o limite diário normal exceder as doze horas.

2 — O período normal de trabalho definido nos termos do número anterior não pode exceder as cinquenta horas, em média, num período de dois meses.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento poderá ser de doze horas.

4 — O período normal diário efectivo deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação de trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às seis horas.

6 — Na elaboração ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações individuais, devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, ao limite de duzentas horas de trabalho por ano, não se compreendendo neste limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a entidade empregadora ou para a sua viabilidade.

- g) Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela entidade empregadora.
- h) Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das vinte horas e tenha, pelos menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço suplementar antes do início do período normal de trabalho, a entidade patronal assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos, a duração de duas horas.
- i) O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.
- j) Quando o tempo gasto na refeição deva ser remunerado, apenas são considerados, para o efeito, os períodos para refeição ou descanso previstos na cláusula 8.^a (período normal de trabalho), até ao limite máximo de uma hora.

Cláusula 25.^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar um dia nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

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

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte e duas horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de retribuição, o trabalho prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 27.^a

Substituição temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o traba-

lhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste contrato para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a uma semana, enquanto durar a substituição.

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior, quando regressar às suas anteriores funções.

4 — Após 30 dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 28.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o laboratório em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo, por escrito, nesse sentido.

Cláusula 29.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceder o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição, no caso de estes existirem;
- c) Ao pagamento, calculado em horas extraordinárias, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho;
- d) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe essa utilização pelo valor do coeficiente de 0,20 sobre o preço de 1 l de gasolina super em vigor na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 30.^a

Retribuição

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as remunerações mínimas previstas na tabela constante do anexo IV.

2 — Não se consideram como integrando a retribuição, designadamente as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transportes, os abonos de instalação, a remuneração por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, os abonos para falhas, a remuneração especial por trabalho nocturno, prémio de desempenho, mérito ou assiduidade, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade empregadora.

Cláusula 31.^a

Tempo do cumprimento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador e seja a remuneração fixa ou variável.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificações das importâncias relativas ao trabalho normal, horas suplementares, trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 100 % para as horas suplementares a realizar até às vinte e quatro horas;
- b) 150 % a partir das 0 horas.

2 — Os valores indicados nas alíneas do número anterior incluem já o subsídio de trabalho nocturno.

3 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

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

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado é remun-

nerado com um acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição

1 — Caso não forneçam a refeição, os empregadores obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de € 5,50.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal, com ressalva do disposto no n.º 3 seguinte.

2 — O trabalhador que, no ano de admissão, não tenha concluído um ano de serviço terá direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — No ano de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal igualmente de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito no ano da suspensão e no do regresso à prestação de trabalho a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesses anos.

5 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

6 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 35.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber um subsídio de férias igual à retribuição correspondente a um mês, com ressalva do disposto no n.º 2.

2 — No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efectivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Sendo as férias gozadas fraccionadamente, o subsídio de férias será pago imediatamente antes do gozo da maior fracção.

4 — Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias consecutivos no período compreendido entre 1 de Maio

e 31 de Outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade empregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de Novembro e 30 de Abril, excluindo o período de 20 de Dezembro a 2 de Janeiro e a semana da Páscoa, têm direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 10%.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado o dia de descanso complementar, salvo havendo acordo da maioria dos trabalhadores.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
14 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

Cláusula 38.^a

Período e época de férias

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

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

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, compete à entidade patronal, depois de ouvir o órgão sindical legalmente representativo dos trabalhadores no interior da empresa, fixar a época de férias.

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

7 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

8 — 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.

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, nos termos do n.º 3 desta cláusula.

10 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 40.^a

Regime especial de férias para laboratórios

À matéria relativa a encerramento da empresa ou estabelecimento aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 41.^a

Não cumprimento de obrigação de conceder férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 217.º

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decor-

rer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo seguinte.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9 — O disposto neste artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por período inferior ao período de trabalho obrigatório, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 44.^a

Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 45.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 227.º;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Código e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 46.^a

Consequência das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 225.º, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 225.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 do artigo 225.º, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 47.^a

Consequência das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 48.^a

Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 49.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar se assim não proceder.

3 — Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

4 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

Cláusula 50.^a

Concessão e recusa da licença sem retribuição

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do início;
- d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 51.^a

Efeitos

1 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 331.º

2 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

3 — Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 53.^a

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 54.^a

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

Cláusula 55.^a

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 56.^a

Caducidade do contrato a termo certo

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponde a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 57.^a

Caducidade do contrato a termo incerto

O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

Cláusula 58.^a

Reforma por velhice

A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

Cláusula 59.^a

Cessação por acordo

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

1 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 60.^a

Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 61.^a

Aviso prévio

1 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

2 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

Cláusula 62.^a

Procedimento

A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

Cláusula 63.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento em justa causa que assista ao trabalhador confere-lhe o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 64.^a

Aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 65.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem

prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 66.^a

Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 — A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

4 — Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde a declaração prevista no n.º 1 do artigo 442.º e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 do artigo 447.º tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a cessação do contrato não pode mediar um período superior a 60 dias.

Cláusula 67.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- i) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 68.^a

Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa a cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

Cláusula 69.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 70.^a

Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentalmente por escrito.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem de mais de 10 no total, cabendo

ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 71.^a

Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical.

Cláusula 72.^a

Microempresas

1 — Nas microempresas são dispensadas no procedimento de despedimento as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 411.º, no artigo 413.º, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 414.º e no artigo 415.º

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamental com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos dos artigos 411.º e seguintes.

Cláusula 73.^a

Cessação

1 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 74.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador,

sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 75.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Sanção pecuniária até dois terços da retribuição diária por infracções praticadas no mesmo dia e até 10 dias de retribuição por infracções praticadas em cada ano civil;
- d) Perda de dias de férias, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição e de antiguidade, até 15 dias por cada infracção e em cada ano civil até 30 dias;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de o empregador exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 76.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da segurança social o respectivo subsídio.

2 — A entidade empregadora obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Reclassificação

1 — A partir da data de entrada em vigor do presente CCT são eliminadas as seguintes categorias profissionais:

Estagiário;
Aprendiz de 16 anos;
Aprendiz de 17 anos.

2 — Para o caso de existirem ainda trabalhadores nas categorias eliminadas, os mesmos passam a ser reclassificados na profissão de não especializados, situação que se manterá até que, satisfeitas as condições previstas no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, e legislação complementar, lhes seja atribuída a cédula profissional de técnico de prótese dentária ou título que a substitua.

3 — É vedado atribuir aos trabalhadores referidos no número anterior tarefas diferentes das que constem da definição de funções inerente à profissão de não especializado.

Cláusula 78.^a

Retroactivos

1 — As tabelas de retribuição mínima produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 sem quaisquer outros reflexos.

2 — De igual forma, terá efeitos a 1 de Janeiro de 2004 o subsídio de alimentação.

3 — Os empregadores podem liquidar os retroactivos em três prestações mensais.

Cláusula 79.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 80.^a

Equipamento individual

1 — Compete à entidade patronal assegurar o fornecimento de batas, luvas, máscaras e toalhas individuais.

2 — O número de batas a atribuir pela entidade patronal a cada trabalhador não pode exceder duas por ano.

3 — É encargo da entidade patronal a substituição dos fatos de trabalho (batas), das toalhas individuais e do equipamento (ferramentas ou outros utensílios) ocasionada por acidentes ou uso normal inerente à actividade prestada.

4 — É obrigatório o uso do equipamento individual por parte do trabalhador sempre que manuseie artigos químicos, mecânicos ou biológicos que envolvam risco, bem como o cumprimento das normas internas de higiene e segurança em vigor no laboratório.

Cláusula 81.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

1 — As partes consideram o presente CCT globalmente mais favorável do que o IRCT anteriormente aplicável ao sector, tendo em consideração a necessidade de viabilizar a melhoria da produtividade e a manutenção dos postos de trabalho.

2 — Com a entrada em vigor do presente CCT é revogada a convenção colectiva de trabalho existente, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de Fevereiro de 1978, bem como as revisões subsequentes, cuja última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

1 — Profissões e categorias de prótese dentária

Técnico-coordenador. — É o técnico de prótese dentária que planeia, coordena e controla os trabalhos executados no laboratório, dentro dos limites da sua qualificação profissional, mantendo-se adstrito à execução das tarefas inerentes à sua profissão.

Técnico de prótese dentária. — É o técnico de diagnóstico e terapêutica que, mediante prescrição médica,

realiza actividades no domínio do diagnóstico, desenho, preparação, fabrico e modificação, com a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados à prótese dentária. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes médico-dentários.

Técnico na especialidade de acrílico. — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; escolhe e determina os tipos de dentes a utilizar sob o ponto de vista de cor, estético, morfológico e funcional; executa montagens anatómicas em articuladores normais e fisiológicos, aparelhos de correcção móveis e fixos e montagem de dentes e faces em todos os tipos de cromo-cobalto; procede ao estudo de todas as áreas abrangidas pelos diferentes tipos de prótese acrílica; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.

Técnico na especialidade de cromo-cobalto. — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; determina os diferentes tipos de fixação a utilizar; procede à execução do desenho e à preparação de maquetas para prova e respectiva rectificação, quando necessário; efectua a modelagem, a fundição e as soldaduras em todos os tipos de prótese em cromo-cobalto; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto de gabinetes dentários.

Técnico na especialidade de ouro/prótese fixa. — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; modela em cera ou acrílico, rectifica, funde e acaba todos os tipos de coroas, pontes, *inlays*, *onlays*, *pivots*, coroas *jackets*, *richmonds* e todos os outros tipos de trabalhos da especialidade; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.

Ajudante de prótese dentária. — Sob a orientação e responsabilidade dos técnicos de prótese dentária e dos técnicos na especialidade, executa as tarefas descritas para uma ou mais das seguintes especialidades: acrílico, cromo-cobalto e ouro, cabendo as mais complexas ao ajudante de prótese dentária do escalão superior.

Acrílico. — Montagem de dentaduras completas ou parciais para prova, acabamento de prótese completas e parciais e seus polimentos, reparação de próteses acrílicas e de aparelhos de ortodôncia, substituição de ganchos, arcos ou molas, modelagem em cera para provas e acabamentos, construção de moldeiras individuais e de ceras de articulação e execução de todas as tarefas relacionadas com a manipulação de gessos, mistura de acrílicos, carregamento e sua polimerização e desmoldagem.

Cromo-cobalto. — Eliminação de retenções, duplicação de moldes, banho de resina em moldes de revestimento, modelagem de esqueléticas e a aplicação de gitos, enchimento de cilindros, fundição, decapagem por jacto de areia, acabamento, banho electrolítico e polimento das esqueléticas.

Ouro/prótese fixa. — Modelação para prova em cera ou acrílico de coroas ou elementos, fundição de dentes

para aplicação em prótese móveis, colocação de gitos, preparação e inserção em cilindros, reparação simples de coroas.

2 — Profissões complementares/acessórias

Trabalhador não especializado. — Trabalhador que, na área de produção, exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão os trabalhadores que executam funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações.

ANEXO II

Dotações mínimas

1 — Nos laboratórios com mais de uma especialidade é obrigatória a existência, como técnico responsável, de um técnico de prótese dentária ou de um técnico na especialidade por cada especialidade desenvolvida pelo laboratório.

2 — Nos laboratórios com uma só das especialidades é obrigatória a existência, como técnico responsável, de um técnico de prótese dentária ou de um técnico na especialidade correspondente à especialidade desenvolvida pelo laboratório.

3 — Os lugares previstos nos números anteriores podem ser integrados pela entidade patronal, desde que reúna as condições necessárias para o exercício das profissões (correspondente a esses lugares) e as desempenhe em regime permanente.

ANEXO III

Regime específico dos trabalhadores administrativos/apoio

I — Princípios gerais

1 — Abono para falhas — os trabalhadores que exerçam com carácter regular funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5% do montante da remuneração mensal correspondente ao nível v da tabela de remunerações constante do anexo iv.

2 — Estágio:

- 1) O ingresso nas profissões de escriturário e recepcionista poderá ser precedido de estágio;
- 2) Os estagiários para escriturários são promovidos a terceiros-escriturários logo que completem dois anos de estágio. Quando admitidos com idade igual ou superior a 21 anos, a duração do estágio será de um ano;
- 3) Os estagiários para recepcionistas são promovidos a recepcionistas ao fim de quatro meses de estágio.

2 — Acesso:

- 1) O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço efectivo naquelas categorias;
- 2) O recepcionista de 2.^a ingressará automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que complete dois anos de efectivo serviço naquela categoria.

3 — Idade e habilitações mínimas — a idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais são as condições exigidas para o ingresso nas profissões de distribuidor, trabalhador de limpeza, escriturário e recepcionista.

4 — Duração do trabalho — para os trabalhadores titulares das categorias constantes do anexo II, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

II — Definição de funções e categorias profissionais

A definição de funções bem como as categorias profissionais para as profissões administrativas e de apoio são as a seguir indicadas:

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Chefe de secção	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.	—
Contabilista	Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.	—
Distribuidor	Trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé ou em motociclo. Poderá, supletivamente, realizar entrega de documentos, pagamentos, recebimentos ou depósitos.	1.º e 2.º anos
Escriturário	1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como as outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e acessoriamente anota em estenografia e opera com máquinas de escritório. 2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.	1.º, 2.º, 3.º e estagiário
Guarda-livros	Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.	1.ª, 2.ª, 3.ª, 3.ª até 1 ano

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Recepcionista	Recebe e atende clientes e visitantes. Atende o telefone e faz e encaminha chamadas telefónicas. Dá entrada de trabalho para o laboratório. Dá saída de trabalho para os clientes e emite guias de remessa.	1.º, 2.º e estagiário
Trabalhador de limpeza	Executa o serviço de limpeza das instalações	—

ANEXO IV

Retribuições certas mínimas para 2004

1 — Sector específico da prótese dentária

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Técnico-coordenador	986,74
Técnico de prótese dentária	914,64
Técnico da especialidade de acrílico, ouro e cromo-cobalto	794,13
Ajudante de prótese dentária com mais de quatro anos	643,75
Ajudante de prótese dentária de dois a quatro anos	536,63
Ajudante de prótese dentária até dois anos	461,44

1.1 — Profissões complementares/acessórias

Profissão	Remunerações mínimas (euros)
Não especializado	374,92

2 — Sector administrativo/apoio

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Contabilista/técnico oficial de contas	911,55
II	Guarda-livros/chefe de secção	701,43
III	Primeiro-escriturário	557,23
IV	Segundo-escriturário/recepcionista	516,03
V	Terceiro-escriturário/recepcionista de 2.ª	471,74
VI	Distribuidor/estagiário dos 1.º e 2.º anos (esc.)	435,69
VII	Estagiário (recepcionista)/trabalhador de limpeza	379,04

Lisboa, 14 de Julho de 2004.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

Sérgio Bragueira Alves de Sousa, mandatário.

Depositado em 4 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, com o registo n.º 101/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela AHP — Associação dos Hotéis de

Portugal que explorem efectivamente estabelecimentos com a classificação oficial de hotel, pousada, estalagem, motel, hotel-apartamento, aldeamento turístico, apartamentos turísticos, moradias turísticas e conjuntos turísticos que integrem algum daqueles estabelecimentos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Área geográfica

A área de aplicação da presente convenção é a definida pelos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém (excepto o concelho de Ourém) e Setúbal.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos desta convenção, as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Estalagens de 5 estrelas;

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;

Grupo C:

Hotéis de 3 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;

Grupo D:

Hotéis de 2 e 1 estrelas;
Hotéis rurais.

2 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros e meios complementares de alojamento turístico dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam por residenciais.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma

empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão

1 — Esta convenção entra em vigor na data de publicação e vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, excepto no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo de 12 meses.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos 10 ou 20 meses após o início da vigência da CCT, respectivamente no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária ou ao restante clausulado.

3 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção e será acompanhada da proposta de revisão.

4 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 10.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior.

6 — Haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão — princípio geral

1 — Para além dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Exibição do certificado de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, salvo para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, comprovada por exame médico.

2 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes do anexo I.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — Considera-se «aprendizagem» o trabalho regular e efectivo prestado pelo trabalhador, sempre que acompanhado por profissional competente, ou pela entidade patronal, que preste serviço na secção respectiva.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efectivo.

3 — As normas que regem a aprendizagem e a duração dos respectivos períodos constam da parte II do anexo I a esta convenção; para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contrataram nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

4 — O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 7.^a

Estágio

1 — O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados na parte III do anexo I a esta convenção.

2 — Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contrataram nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

3 — Findo o estágio, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respectiva, desde que não tenha sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo profissional sob cuja orientação e ordens estagiou.

4 — O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pela entidade patronal ao trabalhador, no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca antes de 60 dias.

5 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame, a realizar em escolas profissionais, sendo, desde que obtenha aproveitamento, promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

6 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

7 — O trabalhador estagiário que não tenha conseguido decisão favorável no exame realizado em escola profissional poderá sucessivamente, decorridos seis meses, solicitar novos exames com vista a obter aproveitamento e promoção, caso, decorridos tais períodos, não obtenha parecer favorável do responsável pelo estágio.

8 — Não é havido como contrato de trabalho o estágio expressamente solicitado por um estabelecimento de ensino, ou aluno do mesmo, como componente prática da formação, durante ou no final do respectivo curso e desde que aquele não ultrapasse um ano seguido.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — As empresas deverão promover a formação e aperfeiçoamento profissional tendo em vista a valori-

zação, a qualificação e a actualização profissional dos seus empregados.

2 — Sempre que organizadas em horário laboral, a presença dos empregados nestas acções reveste-se de carácter obrigatório.

3 — Sempre que por iniciativa do trabalhador, este pretenda frequentar acções de formação no exterior, e que as mesmas tenham relação com a actividade profissional por este desempenhada, deverá a entidade patronal facilitar a sua frequência, salvaguardado o bom funcionamento do serviço.

Cláusula 9.^a

Período médio diário e semanal de trabalho efectivo

1 — O limite máximo de duração normal do horário semanal é o determinado por lei e é definido em termos médios com um período de referência de quatro meses.

2 — O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas diárias nem quarenta e oito horas semanais.

3 — Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas, ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

4 — O disposto nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores administrativos.

Cláusula 10.^a

Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3 — Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 — Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5 — Entende-se por «horário de turnos rotativos» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos perío-

dos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 11.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — Por acordo com o trabalhador, o intervalo diário de descanso pode ser reduzido até trinta minutos.

2 — Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal pode estabelecer um ou dois intervalos diários de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

Cláusula 12.^a

Alteração do horário de trabalho

1 — A entidade patronal pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço ou quando haja necessidade de mudança do horário do estabelecimento ou da secção.

2 — A alteração do horário de trabalho não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

3 — O novo horário, quando alterado pela entidade patronal, deverá ser afixado, sempre que possível, com uma antecedência mínima de oito dias relativamente à data de entrada em vigor ou a partir do momento em que for conhecida a alteração.

4 — Os acréscimos de despesas de transporte, devidamente justificados, que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal, salvo se a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 13.^a

Horário parcial

1 — É permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial para horários iguais ou inferiores a 75 % do horário semanal praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial deverá revestir a forma escrita, dele constando expressamente o número de horas semanais e o horário de trabalho.

3 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia, pode a entidade patronal organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «nocturno» o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho remunerado com este acréscimo.

3 — Nos estabelecimentos que empreguem no conjunto 12 ou menos trabalhadores, o acréscimo será de 25 %.

4 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

6 — Os acréscimos por trabalho nocturno acima indicados não serão devidos relativamente aos trabalhadores que desempenham funções no período considerado nocturno e auferam remuneração superior à prevista na tabela salarial aplicável acrescida dos valores resultantes das percentagens indicadas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

Cláusula 16.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

Em todos os estabelecimentos deverão existir sistemas idóneos de controlo do cumprimento do horário de trabalho.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

O local de trabalho corresponde ao estabelecimento onde é prestado o serviço e deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito, salvo tratando-se de motivo grave devidamente justificado.

2 — Consideram-se «motivos graves justificativos da transferência do trabalhador para outro estabelecimento explorado pela mesma entidade patronal», nomeadamente, os seguintes:

- a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que não impossibilite a continuidade da relação de trabalho;
- b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios à entidade patronal.

3 — À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

Cláusula 19.^a

Deslocação em serviço

As despesas decorrentes de deslocações ao serviço da empresa serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 20.^a

Troca do dia de descanso semanal

A permuta dos dias de descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida mediante autorização da entidade patronal.

Cláusula 21.^a

Abonos e descontos

O cálculo da remuneração a abonar ou a descontar devido a trabalho suplementar, ausências ao trabalho ou outras causas será efectuado com base na remuneração horária apurada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) : (52 \times N)$$

sendo:

Rh o valor da hora a abonar ou a descontar;
Rm o valor da remuneração mensal;
N o horário semanal do trabalhador (carga horária semanal).

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em dia feriado será pago, para além do ordenado mensal, com um montante idêntico ao que lhe é pago por esse dia e que já está incorporado no ordenado desse mês.

2 — Por iniciativa do trabalhador e acordo da entidade patronal, o acréscimo da remuneração previsto no número anterior poderá ser substituído pelo correspondente número de dias a gozar posteriormente.

Cláusula 23.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo, compete à entidade patronal marcar os períodos de férias assegurando que pelo menos metade do período de férias ocorra entre 1 de Maio e 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2 — O início das férias não pode coincidir com o descanso semanal, feriado, sábado ou domingo desde que compreendidos no horário normal do trabalhador.

3 — A entidade patronal deve elaborar e afixar na empresa, até 30 de Abril de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço.

4 — Na elaboração do mapa de férias, a entidade patronal deverá observar uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada trabalhador, de entre os que desejem gozar férias no referido período.

Cláusula 24.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação ou respectivo subsídio.

2 — O subsídio de férias é pago até oito dias antes do início do gozo do maior período de férias.

Cláusula 25.^a

Momento e forma de desconto das faltas

1 — O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no salário, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias vencido e não gozado nos termos legais.

2 — Para efeito do desconto previsto no número anterior, os tempos de ausência serão adicionados até perfazerem o equivalente ao horário de um dia normal de trabalho, sendo, então, descontados no salário desse mês ou no do imediatamente seguinte.

Cláusula 26.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a € 24,34 por mês.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a que lhes seja pago, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio de Natal, correspondente à respectiva retribuição pecuniária.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao número de meses de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores legalmente isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial que não pode ser inferior a 25 % da retribuição pecuniária mensal.

2 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

Cláusula 30.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde conste o nome ou a firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, a seguradora para a qual está transferido o risco emergente de acidentes de trabalho e o período a que corresponde a retribuição e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso e feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 31.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

Cláusula 32.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidos os vencimentos mínimos constantes do anexo II.

2 — A tabela acordada é a constante da alínea *a*) do anexo II; contudo, as empresas que em 1 de Outubro de 1986 aplicavam na remuneração aos trabalhadores um sistema de diuturnidades ou de subsídio de antiguidade ficam obrigadas ao cumprimento dos mínimos estabelecidos na tabela da alínea *b*) do anexo II e ao disposto na cláusula 34.^a

3 — As empresas na situação prevista na última parte do número anterior podem, mediante acordo celebrado com as direcções dos sindicatos outorgantes, optar pelo cumprimento da tabela salarial da alínea *a*) do anexo II, deixando neste caso de ser devidas diuturnidades ou subsídios de antiguidade, por se considerarem integrados nesta tabela e os sistemas de remuneração por que optaram serem globalmente mais favoráveis.

Cláusula 33.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de € 18,70 por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente e mediante entrega de certificado de exame com aproveitamento ou prova de conhecimento a realizar pela empresa no acto de admissão.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis XIV e XIII.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades — Prémio de antiguidade

1 — As empresas que em 1 de Outubro de 1986 aplicavam na remuneração aos trabalhadores um sistema de diuturnidades ou de subsídio de antiguidade e que estão obrigadas a mantê-lo nos termos da cláusula 32.^a observarão o seguinte:

- O prémio de antiguidade — diuturnidade — será mensal e fará parte integrante da respectiva retribuição;
- O prémio previsto na alínea anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

(Valores em euros)	
Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor da diuturnidade (prémio de antiguidade)
1.º escalão (completados três anos)	9,31
2.º escalão (completados oito anos)	18,62
3.º escalão (completados 13 anos) ...	27,73

2 — Para efeitos de vencimento deste prémio e enquadramento nos escalões referidos no número anterior, é contada a antiguidade desde o início do contrato de trabalho com a empresa.

Cláusula 35.^a

Alimentação

1 — Todos os trabalhadores têm direito a alimentação, que será prestada, segundo opção da entidade patronal, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal.

2 — O subsídio referido no número anterior ou o respectivo contravalor em senhas de refeição não será inferior aos seguintes montantes:

- € 47,69 nos estabelecimentos em que não se confeccionem refeições, nomeadamente nos designados como residenciais;
- € 53 nos restantes estabelecimentos.

Cláusula 36.^a

Valor pecuniário da alimentação em espécie

Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

(Em euros)	
Refeições	Valor convencional
Refeições completas por mês	16
Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço	0,52
Ceia simples	0,74
Almoço, jantar ou ceia completa	2,12

Cláusula 37.^a

Refeições que constituem a alimentação

As refeições que integram a alimentação são as compreendidas no horário em que o trabalhador presta serviço, de acordo com o funcionamento do refeitório do pessoal e, no mínimo, uma refeição ligeira e uma refeição principal.

Cláusula 38.^a

Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — O refeitório do pessoal deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 39.^a

Funcionamento do refeitório

A entidade patronal definirá o horário de acesso ao refeitório de pessoal de acordo com as conveniências de serviço e, sempre que possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Condições de asseio nos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como

o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 42.^a

Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas legais em vigor.

Cláusula 43.^a

Lavabos

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente, providos de sabão e toalhas ou quaisquer outros meios apropriados.

2 — Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem privacidade.

Cláusula 44.^a

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 45.^a

Primeiros socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos devem ser mantidos em condições de assepsia e convenientemente conservados e verificados pelo menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

4 — Em todos os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 3% dos trabalhadores e, no mínimo, um trabalhador ao serviço, estejam habilitados com cursos de primeiros socorros.

Cláusula 46.^a

Sala de convívio

1 — Nos estabelecimentos hoteleiros com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio.

2 — Sempre que os estabelecimentos hoteleiros referidos no n.º 1 se situem fora dos centros urbanos, é obrigatória a existência de uma sala de convívio.

Cláusula 47.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta, camisa branca e calçado tradicional na indústria.

2 — A escolha do tecido e o corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

3 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

Cláusula 48.^a

Atribuição de categorias profissionais

A atribuição de categorias profissionais deverá ser efectuada de acordo com as constantes no anexo III.

Cláusula 49.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais abrangidas por esta convenção, relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, deduzirão mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, as entidades patronais remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do respectivo mapa de quotização.

3 — Os sindicatos darão quitação de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 50.^a

Comissão de acompanhamento

1 — Será constituída uma comissão de acompanhamento e avaliação, à qual compete a interpretação da presente convenção e a dirimição de conflitos dela emergentes.

2 — A comissão é constituída por quatro elementos, sendo dois nomeados pela Associação dos Hotéis de Portugal e dois pelos sindicatos outorgantes.

3 — As resoluções da comissão são tomadas por consenso, comprometendo-se as partes a recomendar aos seus associados a respectiva adopção.

Cláusula 51.^a

Revogação da regulamentação colectiva anterior

A presente CCT revoga todas as regulamentações colectivas de trabalho anteriores, por ser considerada globalmente mais favorável.

Cláusula 52.^a

Disposição transitória — Tabelas salariais

As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 e vigorarão até 31 de Dezembro de 2004.

ANEXO I

I — Condições específicas e preferenciais de admissão

A) Hotelaria

1 — Para o serviço de andares e bares, a idade mínima de admissão será de 18 anos.

2 — Para os trabalhadores das categorias profissionais das secções de recepção e de controlo, a formação escolar mínima exigida é o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

3 — São condições preferenciais de admissão, por ordem, as seguintes:

- Posse de diploma de escola profissional;
- Posse de carteira profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento em escola profissional;
- Posse de carteira profissional.

B) Administrativos

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — A formação escolar mínima exigida é o 9.º ano de escolaridade obrigatória. Porém, essa formação não é exigível aos profissionais que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

C) Electricistas

Os trabalhadores electricistas habilitados com curso de especialidade em escola oficial não podem ser admitidos para categorias profissionais inferiores a pré-oficial.

D) Telefonistas

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — A formação escolar mínima exigida é o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente.

E) Metalúrgicos

Os trabalhadores metalúrgicos habilitados com o curso de especialidade em escola oficial não podem ser admitidos para categorias profissionais inferiores a praticante.

F) Garagens

A idade mínima de ingresso nas profissões de vendedor de carburantes e de guarda de garagem é de 18 anos.

G) Técnicos de desenho

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho os candidatos habilitados com diplomas dos cursos seguintes ou que frequentem os referidos na alínea e):

- Curso de formação industrial ou curso geral técnico;
- Curso complementar técnico;
- Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho e da Solidariedade;
- Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas

ou curso complementar técnico de desenho industrial;

e) Frequência do 9.º ano escolar e do último ano do curso indicado na alínea a).

2 — Os trabalhadores sem experiência profissional ingressarão na profissão:

- Com a categoria de desenhador praticante do 1.º ano, quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas a) e e) do n.º 1;
- Com a categoria profissional de desenhador praticante do 2.º ano, quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas b), c) e d) do n.º 1.

3 — As entidades patronais podem promover o ingresso de trabalhadores em qualquer das categorias profissionais de técnico de desenho existentes nesta convenção, ainda que sem a formação escolar referida no n.º 1, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional.

4 — A habilitação mínima e a idade mínima exigíveis para o ingresso nas categorias profissionais de arquivista técnico e operador heliográfico são, respectivamente, o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e 18 anos de idade.

II — Aprendizagem — Duração e regulamentação

1 — O período de aprendizagem, desde que tenha atingido a duração de um ano, termina logo que o trabalhador complete 18 anos de idade.

2 — Para as categorias profissionais constantes do quadro seguinte, os períodos mínimos de aprendizagem, independentemente de o trabalhador ter já completado 18 anos, têm a duração que se refere:

Categorias	Duração
Cozinheiro	Três anos.
Pasteleiro	Três anos.
Recepcionista	Dois anos.
Porteiro	Dois anos.
Barman	Dois anos.
Controlador	Dois anos.
Dispenseiro	Um ano.
Cavista	Um ano.
Controlador de <i>room service</i>	Um ano.
Controlador de caixa	Um ano.
Empregado de mesa	Um ano.
Empregado de <i>snack</i>	Um ano.
Empregado de balcão	Um ano.
Empregado de <i>self-service</i>	Um ano.
Empregado de balcão/mesa	Um ano.
Cafeteiro	Um ano.
Empregado de quartos	Um ano.
Promotor de vendas	Um ano.
Empregado de roupa	Seis meses.
Empregado de lavanderia	Seis meses.

3 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — Concluído o período de aprendizagem, com bom aproveitamento, reconhecido pela entidade patronal e

pelo profissional que o orientou, o aprendiz ingressará no estágio.

5 — A falta de aproveitamento, devidamente comprovada, mantém o trabalhador na situação de aprendizagem. Porém, este poderá requerer às escolas profissionais o competente exame profissional.

6 — Se ficar aprovado, ingressará imediatamente no estágio. Se ficar reprovado, permanecerá na situação de aprendizagem por mais seis meses, findo os quais poderá requerer novo exame.

7 — No caso de voltar a reprovar, a entidade patronal poderá transferi-lo para outra secção, iniciando-se então novo período de aprendizagem, que terá a duração prevista neste contrato.

III — Estágio — Duração e regulamentação

A) Hotelaria

Os períodos de estágio para os trabalhadores da hotelaria são os constantes do quadro seguinte:

Categorias	Duração
Cozinheiro	Três anos.
Pasteleiro	Três anos.
Recepcionista	Dois anos.
Porteiro	Dois anos.
Barman	Dois anos.
Controlador	Dois anos.
Controlador-caixa	Um ano.
Controlador de <i>room service</i>	Um ano.
Dispenseiro	Um ano.
Cavista	Um ano.
Cafeteiro	Um ano.
Empregado de balcão	Um ano.
Empregado de <i>snack</i>	Um ano.
Empregado de balcão/mesa e de <i>self-service</i>	Um ano.
Empregado de mesa	Um ano.
Empregado de quartos	Um ano.
Promotor de vendas	Um ano.
Empregado de lavandaria	Seis meses.
Empregado de rouparia	Seis meses.

1 — Quando cessar o contrato de trabalho de um estagiário, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado de aproveitamento referente ao tempo de estágio que já possui, com indicação da profissão em que se verificou.

2 — A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de estágio ou de tirocínio.

B) Administrativos e de informática

1 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquina de contabilidade e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração de dois anos.

3 — O estágio para operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquina de contabilidade e operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

C) Metalúrgicos

O período de estágio é de dois anos.

D) Fogueiros

O período de estágio é de três anos.

E) Construção civil e madeira

O período de estágio é de três anos.

F) Comércio

O período de estágio é de três anos.

G) Barbeiros e cabeleireiros

O período de estágio não poderá ter duração inferior a um ano nem superior a três anos.

ANEXO II

Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais, notas às tabelas e níveis de remuneração

(Valores em euros)				
Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XV	986	978	880	873
XIV	929	917	821	816
XIII	763	755	689	684
XII	698	689	634	631
XI	668	655	603	599
X	631	620	572	569
IX	569	558	514	508
VIII	502	495	454	449
VII	473	463	424	417
VI	428	421	389	382
V	370	370	369	369
IV	360	355	326	322
III	356	346	307	304
II	313	307	296	296
I	297	296	296	295

A.2) Tabela de remunerações pecuniárias de base mínimas no sistema de diuturnidades

(Valores em euros)				
Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XV	957	946	852	846
XIV	900	889	797	792
XIII	740	730	668	664
XII	675	668	613	611
XI	645	635	583	580
X	611	600	553	552
IX	552	540	497	492
VIII	487	479	441	435
VII	459	449	411	405
VI	414	408	376	371
V	371	370	370	369
IV	350	343	316	313
III	344	336	298	296
II	303	298	296	296
I	297	296	296	295

C) Níveis de remuneração

Nível XIV:

Director de hotel.

Nível XIII:

Analista de informática.
Assistente de direcção.
Chefe de cozinha.
Director de alojamento.
Director artístico.
Director comercial.
Director de golfe.
Director de produção.
Director de serviços.
Director de serviços técnicos.
Director de banquetes.
Subdirector de hotel.

Nível XII:

Chefe de departamento, de divisão e de serviços.
Chefe de manutenção de golfe.
Chefe de manutenção, de conservação e serviços técnicos.
Pasteleiro, chefe ou mestre.
Chefe de pessoal.
Chefe de recepção.
Contabilista.
Director de restaurante.
Encarregado geral (só construção civil).
Programador de informática.
Secretário de golfe.
Subchefe de cozinha.
Supervisor de bares.
Técnico industrial.

Nível XI:

Assistente operacional.
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.
Chefe de bar.
Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de mesa.
Chefe de movimento (transporte).
Chefe de portaria.
Chefe de secção (administrativos).
Chefe de secção de controlo.
Chefe de *snack*.
Chefia (químicos).
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador projectista.
Desenhador publicitário e de artes gráficas.
Electricista-encarregado.
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Encarregado geral de garagens.
Encarregado fiscal.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado de obras.
Fogoeiro-encarregado.
Guarda-livros.
Medidor-orçamentista-coordenador.
Programador mecanográfico.
Subchefe de recepção.
Tesoureiro.

Nível X-A:

Escanção.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Governante geral de andares.
Operador de computador.
Pasteleiro de 1.^a
Secretário de direcção/administração.
Subchefe de mesa.
Subchefe de portaria.

Nível X:

Cabeleireiro completo.
Cabeleireiro de homens.
Caixa.
Capataz de campo.
Capataz de rega.
Chefe de balcão.
Chefe de equipa metalúrgico.
Desenhador com mais de seis anos.
Electricista chefe de equipa.
Encarregado de pessoal de garagem.
Encarregado de telefones.
Encarregado termal.
Enfermeiro.
Escriturário de 1.^a
Especialista (químicos).
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras.
Fogoeiro de 1.^a
Impressor de litografia (oficial).
Medidor-orçamentista com mais de seis anos.
Monitor de animação e desportos.
Operador mecanográfico.

Nível IX:

Ajudante de guarda-livros.
Amassador.
Apontador.
Arrais.
Barman de 1.^a
Bate-chapa de 1.^a
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Chefe de cafetaria.
Chefe de *self-service*.
Cobrador.
Controlador.
Controlador de *room service*.
Cortador de 1.^a
Cozinheiro de 2.^a
Desenhador entre três e seis anos.
Electricista oficial.
Empregado de balcão de 1.^a
Empregado de consultório (só termos).
Empregado de inalações (só termos).
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de secção de fisioterapia (só termos).
Empregado de *snack* de 1.^a
Entalhador.
Escriturário de 2.^a
Especializado (químicos).
Estagiário de operador de computador.
Estenodactilógrafo em língua portuguesa.
Estofador de 1.^a

Estucador de 1.^a
 Expedidor de garagens.
 Fiel de armazém.
 Fogueiro de 2.^a
 Forno.
 Governante de andares.
 Governante de rouparia/lavandaria.
 Impressor de litografia estagiário.
 Marceneiro de 1.^a
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna.
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Mecânico de frio e ou ar condicionado de 1.^a
 Mecânico de madeiras de 1.^a
 Medidor-orçamentista entre três a seis anos.
 Mestre (marítimo).
 Motorista.
 Motorista (marítimo).
 Oficial de cabeleireiro.
 Ladrilhador de 1.^a
 Operador de máquinas de contabilidade.
 Operador de registo de dados.
 Operador de telex.
 Pasteleiro de 2.^a
 Pedreiro de 1.^a
 Pintor de 1.^a
 Pintor metalúrgico de 1.^a
 Polidor de mármore de 1.^a
 Polidor de móveis de 1.^a
 Porteiro de 1.^a
 Promotor de vendas.
 Radiotécnico.
 Recepcionista de garagens.
 Recepcionista de 1.^a
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de 1.^a
 Telefonista de 1.^a

Nível VIII:

Amassador aspirante.
 Arquivista técnico.
 Assador/grelhador.
 Auxiliar de enfermagem.
 Banheiro/nadador-salvador.
Barman de 2.^a
 Bate-chapa de 2.^a
 Cafeteiro.
 Caixa de balcão (só comércio).
 Caixeiro de 2.^a
 Calista.
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro de limpos de 2.^a
 Carpinteiro de toscos.
 Cavista.
 Chefe de *caddies*.
 Chefe de copa.
 Conferente.
 Controlador-caixa.
 Cortador de 2.^a
 Cozinheiro de 3.^a
 Desenhador com menos de três anos.
 Despenseiro.
 Electricista pré-oficial.
 Empregado de andares/quartos.
 Empregado de armazém.
 Empregado de balcão de 2.^a
 Empregado de compras (só metalúrgicos).

Empregado de mesa de 2.^a
 Empregado de limpeza.
 Empregado de *snack* de 2.^a
 Encarregado de vigilantes.
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
 Escriturário de 3.^a
 Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.
 Estagiário de operador mecanográfico.
 Estagiário de operador de registo de dados.
 Esteticista.
 Estofador de 2.^a
 Estucador de 2.^a
 Florista.
 Fogueiro de 3.^a
 Forno-aspirante.
 Jardineiro-encarregado.
 Ladrilhador de 2.^a
 Manipulador (ajudante de padaria).
 Maquinista de força motriz.
 Marceneiro de 2.^a
 Marinheiro.
 Massagista de estética.
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de frio e ou ar condicionado de 2.^a
 Mecânico de madeiras de 2.^a
 Medidor-orçamentista até três anos.
 Oficial de barbeiro.
 Operador chefe de zona.
 Operador de máquinas auxiliares.
 Operador de som e luzes (*disc jockey*).
 Operário polivalente.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Pintor metalúrgico de 2.^a
 Polidor de mármore de 2.^a
 Polidor de móveis de 2.^a
 Porteiro de 2.^a
 Promotor de vendas estagiário.
 Recepcionista de 2.^a
 Semiespecializado (químicos).
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Telefonista de 2.^a
 Tratador/conservador de piscinas.
 Trintanário com mais de três anos.

Nível VII:

Ajudante de cabeleireiro.
 Ajudante de despenseiro/cavista.
 Ajudante de motorista.
 Bagageiro com mais de três anos.
 Banheiro de termas.
 Bilheteiro.
Buvette (só termas).
 Caixeiro de 3.^a
 Desenhador praticante do 2.º ano.
 Duchista (só termas).
 Electricista-ajudante.
 Empregado de gelados.
 Empregado de mesa/balcão de *self-service*.
 Guarda florestal.
 Indiferenciado de serviço técnicos.
 Jardineiro.
 Lavador-garagista.
 Lubrificador.
 Marcador de jogos.

Meio-oficial de barbeiro.
Oficial de rega.
Operador heliográfico do 2.º ano.
Operador de máquinas de golfe.
Praticante de cabeleireiro.
Promotor de vendas aprendiz.
Servente de cargas e descargas.
Tratador de cavalos.
Vigia de bordo.
Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).

Nível vi:

Abastecedor de carburante.
Ajudante de balcão.
Ajudante de *snack*.
Ascensorista.
Bagageiro até três anos.
Chegador com 18 anos ou mais.
Caixeiro-ajudante.
Chegador do 3.º ano.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Costureira.
Desenhador praticante do 1.º ano.
Copeiro.
Empregado de balneários.
Cafeteiro-ajudante.
Empregado de limpeza.
Empregado de refeitório.
Engomador.
Engraxador.
Escriturário estagiário do 2.º ano.
Lavador.
Manicura.
Operador heliográfico do 1.º ano.
Peão.
Pedicura.
Porteiro de serviço.
Praticante de hotelaria com mais de dois anos.
Roupeiro.
Trintanário até três anos.
Vigilante.

Nível v:

Caixeiro praticante.
Dactilógrafo do 1.º ano.
Escriturário estagiário do 1.º ano.
Guarda de garagem.
Guarda de lavabos.
Guarda de vestiários.
Mandarete com mais de 18 anos.
Moço de terra.

Nível iv:

Ajudante de todas as secções.
Aprendiz de hotelaria com mais de 18 anos do 2.º ano.
Copeiro-ajudante.
Praticante de armazém.
Praticante de hotelaria até dois anos.
Praticante de metalúrgicos de todas as especialidades.

Nível iii:

Chegador do 2.º ano.

Nível ii:

Aprendiz de hotelaria com mais de 18 anos do 1.º ano.
Chegador do 1.º ano.
Praticante de banheiro nadador-salvador.

Nível i:

Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos.
Aprendiz de profissões não hoteleiras.
Mandarete com menos de 18 anos.
Caddie com menos de 18 anos.

ANEXO III

Definição de funções

1 — Direcção

Director de hotel. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva nem em matéria contenciosa em tribunal do trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e substitui-o no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e, acidentalmente, desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

Director de alojamento. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade do alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

Director comercial. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de produção de food and beverage. — É o trabalhador que dirige e coordena o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos

preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo as normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdirector de hotel. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director, pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

Director de restaurante. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou similar ou o departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as ementas e listas de restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão de pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva nem em matéria contenciosa em tribunal do trabalho.

Director de banquetes. — É o trabalhador que contacta com os clientes que pretendem organizar banquetes, reuniões, congressos, e os aconselha sobre as ementas a escolher, bem assim como salas, de acordo com a auscultação feita sobre as suas pretensões. Dirige, orienta e fiscaliza as salas de banquetes, reuniões ou congressos, de acordo com as instruções recebidas. Colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e atende as reclamações. Trata de toda a parte administrativa do sector, nomeadamente o ficheiro com o historial dos clientes. Apresenta mensalmente à direcção mapas de previsões de banquetes e ocupação de salas de reuniões e congressos. Coadjuva e substitui o director de *food and beverage* no exercício das suas funções. Colabora com o director-geral em tudo o que for necessário.

Chefe do pessoal. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disci-

plina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

2 — Recepção

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento; orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se directa ou indirectamente da recepção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes; fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes; fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

Subchefe de recepção. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

Recepcionista de 1.^a — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos e despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e o respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o telex, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção e portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Recepcionista de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.^a, executando as mesmas funções.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da unidade ou unidades hoteleiras.

3 — Controlo

Chefe de secção de controlo. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no econo-

mato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimentos das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços do controlo, recepção e balcão.

4 — Portaria

Chefe de portaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de portaria.

Subchefe de portaria. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de portaria no exercício das respectivas funções.

Porteiro de 1.^a — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda do tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes. Nos turnos da noite, compete-lhe, especialmente quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes, verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências, e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção. Pode ter de receber contas dos clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Porteiro de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.^a na execução das funções definidas para este.

Trintanário (com mais de três anos e até três anos). — É o trabalhador que acolhe os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e indica os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Encarregado de vigilantes. — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Bagageiro (com mais de três anos e até três anos). — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio das zonas públicas e do estabelecimento e do transporte de móveis e utensílios, podendo executar recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento. Poderá ainda ocupar-se do acolhimento dos hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e, excepcionalmente, da vigilância e controlo da entrada e saída de pessoas e mercadorias.

Vigilante. — É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

Porteiro de serviço. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

Ascensorista. — É o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

Mandatário (com mais de 18 anos e com menos de 18 anos). — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob orientação do chefe da portaria ou chefe da dependência a cujo o serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

Guarda de vestiário. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos hóspedes e clientes, podendo cumulativamente cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

5 — Andares

Governante geral de andares. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares de rouparia/lavandaria e do encarregado de limpeza; na ausência destes, assegura as respectivas tarefas.

Governante de andares. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica e instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição, quando necessária; mantém reserva de rou-

pas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários de preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares/quartos. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento de roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos.

6 — Mesas

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e a classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço e assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e a eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela e as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas aos clientes e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir

posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepção e outros serviços de bebidas. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução do inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Controlador de room service. — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas do *room service*. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou de categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho desta função.

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesa, servindo directamente aos clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições, procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.^a; colabora na arrumação das salas e no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Marcador de jogos. — É o trabalhador que se encarrega do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

7 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e *boîtes* sob orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de bar. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

Barman de 1.^a — É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e procede ao respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

Barman de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.^a, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão de 1.^a e 2.^a — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, e verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede

às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

Empregado de gelados. — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensílios, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

Ajudante de balcão. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o empregado de balcão, podendo substituí-lo na sua ausência, enquanto não ascende a esta categoria.

9 — Snack-bar e self-service

Chefe de snack. — É o trabalhador que chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparação de mesas frias, gelados, cafetaria e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe da cozinha na elaboração das ementas; orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente de brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de self-service. — É o trabalhador que nos estabelecimentos de serviço directo ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço e supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de snack de 1.^a — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo e na realização dos inventários periódicos e permanentes exigidos pela exploração. Emprata pratos frios e confecciona e serve gelados.

Empregado de snack de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 1.^a, executando as funções definidas para este.

Empregado de balcão/mesa de self-service. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece os balcões de bebidas e comi-

das confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

Ajudante de snack. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o empregado de *snack*, enquanto não ascende a esta categoria, podendo substituí-lo na sua ausência.

10 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados; assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informação sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Cortador de 1.^a e 2.^a — É o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos da cozinha.

Assador/grelhador. — É o trabalhador que executa exclusiva ou predominantemente o serviço de grelhados (peixe, carne, marisco, etc.) em secção autónoma da cozinha.

11 — Pastelaria

Pasteleiro-chefe ou mestre. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas

e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Pasteleiro de 1.^a — É o trabalhador que prepara massas, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.^a — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área, coadjuva o pasteleiro de 1.^a no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

12 — Economato

Chefe de compras/ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseando-se nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Despenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Assegura a higiene e arrumação da secção.

Cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia e a higiene e arrumação da secção.

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras, na guarda da despensa ou da cave do dia e na limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

13 — Cafeteria e copa

Chefe de cafeteria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

Chefe de copa. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes ou frias não exclusiva-

mente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviço de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos da limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpeza e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

Copeiro-ajudante e cafeteiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o copeiro (ou cafeteiro), podendo substituí-lo na sua ausência, enquanto não é promovido àquela categoria.

14 — Rouparia, lavandaria e limpeza

Governante de roupa/lavandaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de roupa e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada; procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Costureiro. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Engomador. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadoria e dobragem de roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Lavador. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviços e das dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho.

Guarda de lavabos. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos

mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiários nos seus impedimentos.

15 — Termas

Encarregado termal. — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório (só termas). — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas e conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações (só termas). — É o trabalhador que se encarrega do tratamento por inalações.

Empregado da secção de fisioterapia (só termas). — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro de termas. — É o trabalhador que prepara banhos e pode ter de executar outros serviços similares.

Buvette. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

Duchista. — É o trabalhador que executa operações de duche.

16 — Animação e desportos

Director artístico. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas e selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Director de golfe. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a entidade patronal no que diz respeito a investimento e política de organização. Pode representar a entidade patronal, dentro do âmbito dos poderes que por ela lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza o calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições.

Secretário de golfe. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

Encarregado de animação e desportos. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento; controla e dirige o pessoal e assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima actividades da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Banheiro. — É o trabalhador que colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia e ou piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Nadador-salvador. — É o trabalhador responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento, em caso de acidente. Colabora ainda com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes à exploração, desde que isso não afecte a sua tarefa essencial de vigilância.

Tratador-conservador de piscina. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É o responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Vigia de bordo. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

Bilheteiro. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

Moço de terra. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança do aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

Praticante de banheiro/nadador-salvador. — É o trabalhador que auxilia e toma parte activa em todos os serviços designados para o banheiro e nadador-salvador, desde que devidamente autorizado pela entidade competente.

Empregado de balneário. — É o trabalhador que executa a limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

Operador de som e luzes (disc jockey). — É o trabalhador que opera com os equipamentos de som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

Tratador de cavalos. — É o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

Chefe de manutenção de golfe. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção dos campos de golfe.

Capataz de campo. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com a orientação superior.

Capataz de rega. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e condutas de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador-chefe de zona. — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

Chefe de caddies. — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Oficial de rega. — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas de golfe. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

Caddie (mais de 18 anos ou menos de 18 anos). — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*. Deverá ser conhecedor das regras do golfe.

Peão. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

17 — Categorias sem enquadramento específico

Jardineiro-encarregado. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Florista. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Guarda-florestal. — É o trabalhador que responde pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio, promove as diligências necessárias à sua manutenção.

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Engraxador. — É o trabalhador que predominantemente engraxa, limpa, tinge e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

Aprendiz de hotelaria (com mais de 18 anos, dos 2.º e 1.º anos, e com menos de 18 anos). — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Praticante de hotelaria (até um ano, do 1.º e do 2.º anos, até dois anos e mais de dois anos). — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

Ajudante de todas as secções. — É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exija especialização profissional, podendo, acidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

18 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefone.

Telefonista de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que opera com equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colaborar na manutenção de ficheiros e arquivos.

19 — Escritório/administrativos

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre pro-

blemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita das empresas do grupo A a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Secretário de administração/direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, com-

petem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, minutas, cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia e dactilografa relatórios, cartas e outros textos num ou mais idiomas. Pode ter de dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

Escriturário de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com a escrituração e registos ou livros de contabilidade, sob orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros.

Estenodactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e dactilografa relatórios, cartas e outros textos. Dactilografa papéis matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; executa as tarefas necessárias à transmissão e as resultantes da recepção, nomeadamente o encaminhamento para o destinatário; arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

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

Operadores de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, duplicadores e fotocopiadoras.

Dactilógrafo (1.^o e 2.^o anos). — É o trabalhador que dactilografa cartas, notas, matrizes para duplicação e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e operar com duplicadores.

Escriturário/estagiário (2.^o e 1.^o anos). — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

20 — Informática/administrativos

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de

tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente a análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por analista orgânico ou analista de sistemas.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduzir-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou, por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suporte magnético nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas, detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os temas utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe dados, a fim de serem perfurados os cartões ou

bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos; verifica, mediante equipamento próprio, possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

Estagiário (operador de computador; operador de registo de dados; operador de máquinas de contabilidade; operador mecanográfico). — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções da respectiva profissão.

21 — Serviços técnicos

A — Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador que supervisiona e coordena todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação.

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Indiferenciado de serviços técnicos. — É o trabalhador maior de 18 anos de idade que, sem qualquer qualificação profissional, nas empresas com oficinas constituídas de manutenção e serviços técnicos, se ocupa de movimentação de carga e descarga de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia, no manuseamento e transportes de materiais, os trabalhadores especializados do respectivo sector.

B — Construção civil

Encarregado geral (construção civil). — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras. — É o trabalhador que superintende na execução de uma obra, sendo o responsável pela gestão de recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com o seu sector de actividade.

Carpinteiro de limpos (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que trabalha predominantemente em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Pintor (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Polidor de mármore (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, no banco de oficina ou em obra, sem contudo efectuar acabamentos.

Pedreiro (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

C — Madeiras

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe predominantemente motivos em madeira em alto-relevo ou baixo-relevo.

Estofador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que procede predominantemente a estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estufar ou estofados.

Marceneiro (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa com predominância tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação dos móveis.

Mecânico de madeiras (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeiras, desig-

nadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Polidor de móveis (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que dá polimento na madeira ou outros materiais, transmitindo-lhes a tonalidade e o brilho desejados.

D — Metalúrgicos

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa metalúrgico. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e, na dependência do encarregado ou outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Bate-chapas (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que procede à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina.

Canalizador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico de automóveis (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ou ar condicionado (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Pintor metalúrgico (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que por imersão, a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electrostática, aplica tintas de acabamento, procedendo à preparação das superfícies a pintar.

Serralheiro civil (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que pelos processos existentes liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Empregado de compras. — É o trabalhador que recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns e ou ferramentarias,

entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e o controlo das existências dos mesmos.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, de origem térmica, hidráulica ou outra.

Praticante de metalúrgico de todas as especialidades. — É o trabalhador que se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva, após ter terminado o período de aprendizagem.

Aprendiz de metalúrgico de todas as especialidades. — É o trabalhador que adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade, sob orientação de trabalhadores especializados.

E — Fogueiros

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho dos fogueiros, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, das fornalhas e das condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante ou aprendiz de fogueiro (3.º, 2.º e 1.º anos). — É o trabalhador que assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados, sob exclusiva orientação dos fogueiros.

F — Rodoviários

Chefe de movimento. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes, subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e pelo controlo dos consumos.

Motorista. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que segue no veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção de viaturas, vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

G — Garagem

Encarregado geral de garagens. — É o trabalhador que, nas garagens ou estações de serviço, atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Servente de cargas e descargas. — É o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes ao serviço dos utentes dos transportes.

Encarregado de pessoal de garagens. — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Expedidor de garagens. — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

Recepcionista de garagens. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleo de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos. É responsável pela conservação do material que lhe está entregue e pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Lavador-garagista. — É o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por meio de máquinas, e, bem assim, à desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos. É responsável pela conservação do material que lhe está entregue e pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Abastecedor de carburante. — É o trabalhador que faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, presta toda a assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo, água e pressão dos pneumáticos. Compete-lhe cuidar da limpeza das bombas e de toda a área por elas ocupada.

Guarda de garagem. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nela recolhidas, bem como do material e máquinas, podendo proceder também à venda de carburantes.

H — Electricistas

Electricista-encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e fiscaliza os trabalhos de electricidade e actividade dos electricistas.

Electricista chefe de equipa. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo substituir o encarregado electricista nas suas ausências e impedimentos.

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

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

Electricista-ajudante. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de pré-oficial, coadjuvando os oficiais após ter completado a aprendizagem.

Electricista aprendiz. — É o trabalhador que adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade, sob orientação de trabalhadores especializados.

Radiotécnico. — É o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de reprodução, emissão e recepção de som e ou imagens.

I — Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir de um estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Técnico industrial. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos, executa trabalhos técnicos segundo a sua especialidade ou ramo, podendo utilizar a sua experiência dando assistência a técnicos de engenharia em trabalhos tais como projectos, cálculos, especificações, memórias descritivas e actividade técnico-comercial. Pode, sempre que seja possível, tomar decisões dentro da orientação recebida. Pode exercer funções de coordenação, podendo orientar técnicos numa actividade comum.

Desenhador publicitário e de artes gráficas. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Medidor-orçamentista (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática). — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e de mão-de-obra. Deverá ter

conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais, volumes de mão-de-obra e serviços necessários, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, e calcula os valores globais correspondentes. Organiza e orçamenta. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que sejam actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Desenhador (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática). — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador praticante (2.º e 1.º anos). — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções correspondentes às categorias superiores sob orientação.

Operador heliográfico (2.º e 1.º anos). — É o trabalhador que trabalha predominantemente com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

J — Comércio (balcão)

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o gerente na ausência deste e encontra-se apto a dirigir o serviço e pessoal.

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (1.ª 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que vende mercadoria, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite-as para execução e elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que colabora com o caixeiro, terminado o período de prática, enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 3.ª na sua ausência.

Caixeiro praticante. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria superior.

L — Comércio (armazém)

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que responde pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos e controla as respectivas entradas e saídas.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos e controla as respectivas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações e colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria superior.

M — Barbeiros e cabeleiros

Cabeleiro completo. — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicação de postigos.

Cabeleiro de homens. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Oficial de cabeleiro. — É o trabalhador que executa ondulação-de-marcel e penteados de noite.

Oficial de barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Meio-oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelos, corte de barba e lavagem de cabeça.

Ajudante de cabeleiro. — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento de cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

Praticante de cabeleiro. — É o trabalhador que executa o corte de cabelo, *mise-en-plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Calista. — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

Esteticista. — É a trabalhadora que executa tratamentos de beleza.

Manicura. — É a trabalhadora que executa o embelezamento das mãos e unhas.

Massagista de estética. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultrassons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos-de-vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar tratamentos adequados tomando inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura de câmara, e inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização da sauna. Exerce vigilância constante, sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Pedicura. — É a trabalhadora que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

Aprendiz (barbeiro/cabeleiro). — É o trabalhador que adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional da especialidade sob orientação de profissionais qualificados.

N — Gráficos

Impressor de litografia oficial. — É o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitográfica e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

Impressor de litografia estagiário. — É o trabalhador que efectua todas as tarefas estipuladas para oficial impressor sob sua orientação.

O — Químicos

Chefia (limpezas químicas e desinfecção). — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

Especialista (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras; enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

P — Panificadores

Amassador. — É o trabalhador que prepara e manipula as massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; é responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Forneiro. — É o trabalhador que assegura o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador aspirante. — É o trabalhador que executa todas as tarefas estipuladas para amassador, sob sua orientação.

Forneiro aspirante. — É o trabalhador que efectua todas as tarefas estipuladas para o forneiro, sob sua orientação.

Manipulador (ajudante de padaria). — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Aprendiz de padaria. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

Q — Marítimos

Motorista marítimo. — É o trabalhador que responde pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Mestre. — É o trabalhador que comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

Arrais. — É o trabalhador que responde pela condução e manutenção das embarcações, pela segurança dos seus utentes e pela distribuição das tarefas a bordo.

Marinheiro. — É o trabalhador que desempenha a bordo de uma embarcação as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

R — Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor

dos gabinetes de serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou o enfermeiro nas tarefas que estão cometidas a este profissional e já descritas.

ANEXO IV

1 — Quadros superiores:

Director de hotel;
Subdirector de hotel;
Director de alojamento;
Director de produção;
Director comercial;
Director de serviços;
Director de serviços técnicos;
Director artístico;
Director de golfe;
Assistente de direcção;
Director de restaurante;
Analista de informática;
Director de banquetes.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento, de divisão e de serviços;
Programador de informática;
Contabilista;
Tesoureiro;
Chefe de secção de escritório;
Guarda-livros;
Chefe de pessoal;

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de cozinha;
Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;
Pasteleiro, chefe ou mestre;
Chefe de recepção;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de mesa;
Chefe de portaria;
Chefe de secção de controlo;
Supervisor de bares;
Assistente operacional;
Encarregado geral (CC);
Técnico industrial (TD);
Secretário de golfe;
Chefe de movimento (T).

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

Governante geral de andares;
Subchefe de cozinha;
Subchefe de recepção;
Subchefe de mesa;
Desenhador projectista;
Encarregado de animação e desportos;
Medidor-orçamentista-coordenador;
Encarregado geral de garagens;
Encarregado fiscal (CC);
Encarregado de obras (CC);
Encarregado termal;

Encarregado de armazém;
Encarregado de construção civil;
Electricista-encarregado;
Fogoeiro-encarregado;
Encarregado metalúrgico;
Encarregado de pessoal de garagem;
Electricista-chefe de equipa;
Chefe de equipa de metalúrgico;
Chefia (químicos);
Encarregado de telefones;
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção;
Mestre (marítimo);
Chefe de manutenção de golfe;
Arrais.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de administração/direcção;
Operador de computador;
Medidor-orçamentista com mais de seis anos;
Desenhador com mais de seis anos;
Desenhador de publicidade e artes gráficas;
Programador mecanográfico;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;
Capataz de campo;
Capataz de rega;

4.2 — Produção:

Cozinheiro de 1.^a;
Recepcionista de 1.^a;
Pasteleiro de 1.^a;
Promotor de vendas;
Escanção;
Barman de 1.^a;
Empregado de mesa de 1.^a;
Porteiro de 1.^a;
Controlador de *room service*;
Chefe de *snack*;
Governante de andares;
Governante de roupa/lavandaria;
Chefe de balcão;
Chefe de cafeteria;
Chefe de *self-service*.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador mecanográfico;
Ajudante de guarda-livros;
Estenodactilógrafo em língua portuguesa;
Caixa;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de registo de dados;
Operador de telex;
Cobrador;

5.2 — Comércio:

Fiel de armazém;
Caixeiro de 1.^a;

5.3 — Produção:

Cozinheiro de 2.^a;
Controlador;
Empregado de *snack* de 1.^a;
Pasteleiro de 2.^a;
Barman de 2.^a;
Dispenseiro;
Empregado de balcão de 1.^a;
Cafeteiro;
Cavista;
Controlador-caixa;
Empregado de mesa de 2.^a;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Porteiro de 2.^a;
Recepcionista de 2.^a;

5.4 — Outros:

Especialista (químicos);
Impressor de litografia oficial;
Monitor de animação e desportos;
Bate-chapas de 1.^a e 2.^a;
Oficial cabeleireiro;
Canalizador de 1.^a e 2.^a;
Carpinteiro de limpos de 1.^a e 2.^a;
Desenhador entre três e seis anos e menos de três anos;
Electricista oficial;
Empregado de secção de fisioterapia;
Entalhador;
Especializado (químicos);
Estofador de 1.^a e 2.^a;
Estucador de 1.^a e 2.^a;
Fogoeiro de 1.^a e 2.^a;
Ladrilhador de 1.^a e 2.^a;
Marceneiro de 1.^a e 2.^a;
Mecânico de automóveis de 1.^a e 2.^a;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a e 2.^a;
Mecânico de madeiras de 1.^a e 2.^a;
Medidor-orçamentista entre três e seis anos e até três anos;
Motorista;
Motorista marítimo;
Pedreiro de 1.^a e 2.^a;
Pintor de 1.^a e 2.^a (CC);
Pintor metalúrgico de 1.^a e 2.^a;
Polidor de mármore de 1.^a e 2.^a;
Polidor de móveis de 1.^a e 2.^a;
Radiotécnico;
Recepcionista de garagem;
Expedidor de garagem;
Serralheiro civil de 1.^a e 2.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a e 2.^a;
Soldador de 1.^a e 2.^a;
Banheiro-nadador-salvador;
Empregado de compras (só metalúrgico);
Encarregado de jardins;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna;
Esteticista;
Massagista de estética;
Operador de som e luzes (*disc jockey*);
Operário polivalente.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Amassador;
Apontador;

Auxiliar de enfermagem;
 Empregado de consultório;
 Empregado de inalações;
 Forno;
 Telefonista de 1.^a e 2.^a;
 Arquivista técnico;
 Oficial de barbeiro;
 Caixa de balcão;
 Caixeiro de 2.^a e 3.^a;
 Calista;
 Abastecedor de carburante;
 Dactilógrafo do 2.^o e 1.^o anos;
 Operador heliográfico do 2.^o e 1.^o anos;
 Pedicura;
 Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas);
 Chefe de *caddies*;
 Bilheteiro;
 Manicura;
 Empregado de armazém;
 Lavador garagista;
 Lubrificador;
 Meio-oficial barbeiro;
 Oficial de rega;
 Operador de máquinas de golfe;
 Tratador de cavalos;
 Vigia de bordo;
 Carpinteiro de toscos;
 Conferente;
 Semiespecializado (químico);
 Tratador/conservador de piscinas;
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
 Maquinista de força motriz;
 Marinheiro;
 Operador chefe de zona;
 Operador de máquinas auxiliar;
 Jardineiro;

6.2 — Produção:

Cozinheiro de 3.^a;
 Empregado de andares/quartos;
 Cortador de 1.^a e 2.^a;
 Empregado de balcão de 2.^a;
 Empregado de refeitório;
 Chefe de copa;
 Assador/grelhador;
 Trintanário com mais de três anos;
 Costureira;
 Encarregado de limpezas;
 Encarregado de vigilantes;
 Jardineiro-encarregado;
 Ajudante de despenseiro/cavista;
 Cafeteiro-ajudante;
 Ajudante de balcão;
 Ajudante de *snack*;
 Empregado de mesa/balcão de *self-service*;
 Marcador de jogos;
 Roupeiro;
 Lavador;
 Engomador;
 Empregado de gelados;
 Porteiro de serviço;
 Trintanário até três anos;
 Vigilante;
 Florista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Banheiro de termas;
 Ajudante de motorista;
 Guarda de garagem;
Caddie com mais de 18 anos de idade;
Buvette;
 Duchista;
 Manipulador (ajudante de padaria);
 Ajudante de cabeleireiro;
 Caixeiro-ajudante;
 Empregado de balneários;
 Engraxador;
 Moço de terra;
 Servente de cargas e descargas;
 Indiferenciado de serviços técnicos;
 Peão;
 Electricista-ajudante;
 Guarda-florestal;

7.2 — Produção:

Bagageiro com mais de três anos;
 Copeiro;
 Empregado de limpeza;
 Mandarete com mais de 18 anos de idade;
 Ascensorista;
 Bagageiro até três anos;
 Copeiro-ajudante;
 Guarda de lavabos;
 Guarda de vestiário;
 Ajudante de todas as secções.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário de operador de computador;
 Estagiário de operador de máquina de contabilidade;
 Estagiário de operador mecanográfico;
 Escriturário estagiário do 2.^o e 1.^o anos;
 Estagiário de operador de registo de dados;

A.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro praticante;
 Praticante de armazém;

A.3 — Praticantes de produção:

Impressor de litografia estagiário;
 Amassador aspirante;
 Forno aspirante;
 Praticante de cabeleireiro;
 Desenhador praticante do 2.^o e 1.^o anos;
 Praticante de hotelaria;
 Promotor de vendas estagiário;
 Praticante metalúrgico (todas as especialidades);
 Praticante de banheiro-nadador-salvador;
 Electricista pré-oficial;

A.4 — Aprendizes de produção:

Chegador do 3.^o, 2.^o e 1.^o anos;
 Aprendiz de hotelaria;
 Promotor de vendas aprendiz;
 Aprendiz (outras profissões não hoteleiras);
 Mandarete com menos de 18 anos de idade;
Caddie com menos de 18 anos de idade.

Convenções alteradas

A presente convenção substitui os CCT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2000, e 27, de 22 de Julho de 2003.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 156 empresas e 13 046 trabalhadores.

Lisboa, 22 de Julho de 2004.

Pela AHP — Associação dos Hotéis de Portugal:

José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Manuel Nunes Guedes de Andrade Correia Botelho, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINCES/UGT;

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado da FETESE.

Depositado em 4 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, com o registo n.º 100/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 553 empregadores e 10 200 trabalhadores.

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

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano. As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Setembro de 2004.

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

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

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- 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;
- Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;
- Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- l) Conceder o tempo necessário à realização de um exame médico anual, devidamente comprovado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo

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

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

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causa ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela 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) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada, nos termos da lei sindical;

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

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

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

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

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

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

Maior competência e desempenho profissionais;
Melhores habilitações técnico-profissionais;
Melhores habilitações académicas; e
Maior antiguidade.

Artigo 9.º

Período experimental

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

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que, mediante acordo escrito, o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

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

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

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

Artigo 10.º

Contrato a termo

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

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

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

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

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

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para este tipo de contrato, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até oito dias antes do termo

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

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

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

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

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

3 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até trinta

e três horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

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

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

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

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

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

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

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

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

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

directo com crianças, mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

- e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes, mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;
- f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;
- g) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

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

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

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

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

- a) Pela redução efectiva semanal de duas horas de trabalho, conforme as conveniências de funcionamento do estabelecimento de ensino;
- b) Através da concessão de um crédito de 1 dia por mês, num total de 11 dias por ano, a ser concedido pela entidade patronal durante o ano lectivo, de acordo com as conveniências de funcionamento de cada estabelecimento de ensino.

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

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

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário dos docentes

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou

diminuição do tempo de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurada a retribuição correspondente ao mesmo número de horas de trabalho lectivo semanal que no ano transacto, sendo as horas lectivas excedentes aplicadas em outras actividades.

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

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

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

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

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

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

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

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

Horário lectivo [artigo 11.º, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
Vinte e cinco horas	12,5	1,5
Vinte e quatro horas	12	1
Vinte e três horas	11,5	1
Vinte e duas horas	11	1
Vinte e uma horas	10,5	1
Vinte horas	10	1
Dezanove horas	9,5	1

Horário lectivo [artigo 11.º, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
Dezoito horas	9	1
Dezassete horas	8,5	1
Dezasseis horas	8	0,5
Quinze horas	7,5	0,5
< quinze horas	Horas lectivas/2	0,5

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

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

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

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

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

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Artigo 17.º

Trabalho nocturno

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

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

Artigo 18.º

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

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

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

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

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

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

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

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

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

CAPÍTULO

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

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

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

dade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

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

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois 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 acréscimo de 100 %.

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

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

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

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

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

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo e efectivo de serviço.

Artigo 24.º

Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas

1 — A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

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

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

Artigo 25.º

Férias — Outros trabalhadores

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

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

Artigo 26.º

Férias e impedimentos prolongados

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

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

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

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

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

Artigo 27.º

Impedimentos prolongados

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

Artigo 28.º

Feriados

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

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

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

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

Artigo 29.º

Licença sem retribuição

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

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

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

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

Artigo 30.º

Faltas — Definição

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 31.º

Faltas justificadas

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

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença, assim como as dadas por motivo de ida inadiável ao médico;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e 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 um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar obrigatório;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave 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 em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, peste ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição legal, designadamente de autoria judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- o) As dadas para prestação de provas de exames em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 32.º

Faltas injustificadas

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

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

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 33.º

Trabalhadores em regime de deslocação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base no coeficiente 0,20 sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 34.º

Remunerações mínimas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 35.º

Cálculo da remuneração horária e diária

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

$$\text{Remuneração horária} = 12 \times \text{remuneração mensal} / 52 \times \text{horário semanal}$$

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

$$\text{Remuneração diária} = \text{remuneração mensal} / 30$$

Artigo 36.º

Remunerações do trabalho suplementar

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

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

Artigo 37.º

Remuneração do trabalho nocturno

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

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

Artigo 38.º

Subsídios — Generalidades

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

Artigo 39.º

Subsídio de refeição

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

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

Artigo 40.º

Subsídio de férias

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

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

Artigo 41.º

Subsídio de Natal

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

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

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

Artigo 42.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

Artigo 43.º

Regime de pensionato

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

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

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

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

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

Artigo 44.º

Carreiras profissionais

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

2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a par-

tir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

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

4 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não foi bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira.

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

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

7 — Para os efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

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

Artigo 45.º

Profissionalização em exercício

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

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

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

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

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

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

Artigo 46.º

Diuturnidades — Trabalhadores não docentes

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 47.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

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

- 1) Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- 2) Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até 120 dias após o parto;
- 3) Licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do

parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

- 4) Licença de duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;
- 5) A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação;
- 6) A dispensa referida no número anterior corresponderá, em cada dia de trabalho, a dois períodos diários de até uma hora cada, sem diminuição da remuneração e sem que tal redução possa ser compensada;
- 7) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- 8) Dispensa de prestação de trabalho nocturno:
 - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
 - b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
 - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- 8) Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível;
- 9) As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior;
- 10) Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
- 11) Nos casos previstos no n.º 4) não serão incluídos no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado-morto, ao abrigo do n.º 3) deste artigo;
- 12) A entidade patronal pagará mensalmente nos casos dos n.ºs 3) e 4) deste artigo a remuneração correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da segurança social.

Artigo 48.º

Trabalhadores-estudantes

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

2 — O trabalhador estudante tem direito a faltar, sem perda de vencimento ou de quaisquer outras regalias,

para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos as provas a efectuar, aí se incluindo igualmente sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;
- d) O trabalhador-estudante terá de fazer prova de que se apresentou às provas de avaliação.

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

4 — Aos trabalhadores não docentes abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 50% nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e 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.

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

Artigo 49.º

Trabalho de menores

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

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 50.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração base

por cada mês completo de duração do contrato, num valor mínimo correspondente à remuneração de um mês.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 51.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 52.º

Previdência — Princípios gerais

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

Artigo 53.º

Subvenção de doença

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

Artigo 54.º

Invalidéz

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

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

Artigo 55.º

Seguros

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

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 56.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

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

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

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

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

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

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

Artigo 57.º

Número de delegados sindicais

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

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

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

Artigo 58.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

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

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

Artigo 59.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

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

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

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

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

Artigo 60.º

Cedência de instalações

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

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

Artigo 61.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

Artigo 62.º

Quotização sindical

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

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

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

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

Artigo 63.º

Greve

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

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Artigo 64.º

Constituição

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

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

3 — 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.

Artigo 65.º

Competência

Compete à comissão paritária:

- Interpretar as disposições da presente convenção;
- Integrar os casos omissos;
- Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;

- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 66.º

Funcionamento

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 67.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

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

2 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade 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, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

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

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

Artigo 68.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

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

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

Artigo 69.º

Condições de trabalho

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

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

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

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

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

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

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

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

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

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

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

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal. Estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as

bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia ou psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

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

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

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

Técnico de serviço social. — É o técnico licenciado em Serviço Social cuja profissão, com uma metodologia científica própria, visa a resolução de problemas de inte-

gração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial quer existentes na comunidade.

B — Trabalhadores de escritório

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

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

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

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

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções

consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

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

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

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas, outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

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

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é o responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda

por função accionar e vigiar o tratamento da informação; preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário; executar as manipulações necessárias e mais sensíveis; retirar o papel impresso, corrigir os possíveis erros detectados e anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

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

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

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

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

Grau I:

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

Grau II:

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

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

Grau III:

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

Grau IV:

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

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma, ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

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

C — Trabalhadores electricistas

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

D — Trabalhadores de hotelaria

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

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

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos;

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

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

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

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de 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 as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

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

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

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

- Colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente;
- Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;
- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;
- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
- Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;
- Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;
- Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
- Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F — Trabalhadores rodoviários

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

G — Telefonistas

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

H — Enfermeiros

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

I — Trabalhadores da construção civil

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

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

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

tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

ANEXO II

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

A — Trabalhadores administrativos

Regimes especiais de admissão, promoção e acesso

1 — As condições mínimas de admissão são:

- a) Trabalhadores administrativos — curso do ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de habilitação profissional correspondentes ao nível de mínimo desempenho de funções administrativas qualificadas, se oficialmente reconhecido como equivalente;
- b) Para as restantes categorias profissionais e para as quais não exigem habilitação literária ou profissional específicas, as condições mínimas são as legais e a idade mínima da admissão são os 16 anos.

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

3 — Em todas as categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no grau I ou no escalão 1 não pode exceder os três anos, findos os quais o trabalhador ascenderá ao nível II. O acesso ao grau III não é automático, não sendo, por isso, função do tempo de permanência no grau II.

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

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

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

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

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

B — Trabalhadores de hotelaria

Economato ou despesa

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

Condições básicas de alimentação

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

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

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

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

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

Acesso

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

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

D — Motoristas

Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

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

Livretes de trabalho

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

- a) Para registar todos os períodos 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 e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

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

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

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

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

Horário móvel

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

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

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

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

ANEXO III

Tabelas salariais

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

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
0	A11	769	34,95
1	A10	922,50	41,93
2	A9	1 076,50	48,93
3	A8	1 259,50	57,25
4	A7	1 365	62,05
5		1 365	62,05
6		1 365	62,05
7		1 365	62,05
8		1 365	62,05
9	A6	1 583	71,95
10		1 583	71,95
11		1 583	71,95
12	A5	1 720,50	78,20
13		1 720,50	78,20
14		1 720,50	78,20
15	A4	1 780,50	80,93
16		1 780,50	80,93
17		1 780,50	80,93
18		1 780,50	80,93
19	A3	1 892,50	86,02
20		1 892,50	86,02
21		1 892,50	86,02
22	A2	2 216,50	100,75
23		2 216,50	100,75
24		2 216,50	100,75
25	A1	2 818	128,09
26			

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

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

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

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

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

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

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

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	707,50	32,16
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	756,50	34,39
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço	777	35,32
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior	888	40,36
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 053,50	47,89
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 249	56,77
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 370	62,27
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 604,50	72,93

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

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
0	D11	769
1	D10	922,50
2	D9	1 076,50
3	D8	1 185,50
4	D7	1 317
5		1 317
6		1 317

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
7	D6	1 317
8		1 317
9		1 474
10		1 474
11		1 474
12		1 474
13	D5	1 603
14		1 603
15		1 603
16	D4	1 651,50
17		1 651,50
18		1 651,50
19		1 651,50
20	D3	1 892,50
21		1 892,50
22		1 892,50
23	D2	2 216,50
24		2 216,50
25		2 216,50
26	D1	2 818

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

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

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

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
0	E9	769
1	E8	885
2		885
3		885
4	E7	1 017
5		1 017
6		1 017
7		1 017
8		1 017
9	E6	1 246,50
10		1 246,50
11		1 246,50
12		1 246,50
13	E5	1 342
14		1 342
15		1 342
16	E4	1 486,50
17		1 486,50
18		1 486,50
19		1 486,50
20	E3	1 634
21		1 634
22		1 634
23	E2	1 750
24		1 750
25		1 750
26	E1	2 317,50

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

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

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

Nível	Categoria	Valor (euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de infância autorizado	584,50
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	642,50
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço ... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço	666
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	707
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço ... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	801
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço ... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	887
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço ... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 000

Nível	Categoria	Valor (euros)
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 052,50
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço ... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 065,50
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 118,50

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

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço	769	34,95
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	922,50	41,93
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço	1 076,50	48,93
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço	1 247,50	56,70
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço	1 343,50	61,07
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 711,50	77,80

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 722,50	78,30
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 817	82,59

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

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

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

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	758	34,45
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	769	34,95
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	922,50	41,93
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 076,50	48,93
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço	1 059	48,14

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 135,50	51,61
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 318,50	59,93
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 360,50	61,84

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

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

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares	758	34,45
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 071	48,68

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 135,50	51,61

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

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	707,50	32,16
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	59,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 369	62,23
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 463,50	66,52

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

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
K12	Restantes professores	707,50	32,16
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	756,50	34,39
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço	777	35,32
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
	Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço		
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
K7	Professor com habilitação própria de grau superior	1 053,50	47,89
	Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço		
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
	Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço		
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
	Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço		
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 372,50	62,39
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 508,50	68,57

Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social

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

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

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

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

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
0	M9	769
1	M8	899,50
2		899,50
3		899,50
4	M7	947,50
5		947,50
6		947,50
7		947,50
8		947,50
9	M6	1 038
10		1 038
11		1 038
12		1 038
13	M5	1 118,50
14		1 118,50
15		1 118,50
16	M4	1 156,50
17		1 156,50
18		1 156,50
19		1 156,50
20	M3	1 225,50
21		1 225,50
22		1 225,50
23	M2	1 361
24		1 361
25		1 361
26	M1	1 518

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

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

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

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	665

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	643
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	614,50
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	588
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	561,50
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	543
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	534
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	501
9	Vigilante	483,50

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 370,50
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V ...	1 279,50
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 113,50
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 008,50
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II ...	916,50
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I	864,50
7	Chefe de secção II Documentalista II	853,50
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Guarda-livros Secretário de direcção/administração II	751
9	Assistente administrativo II Secretário de direcção/administração I Operador de computador II	683,50
10	Assistente administrativo I Operador de computador I	643
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório Escriturário II Oficial electricista	614,50
12	Carpinteiro Motorista de pesados e ligeiros Pedreiro Pintor	588
13	Escriturário I	573
14	Telefonista II	543
15	Escriturário-estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	534

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário-estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	483,50
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	441,50

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros publicado em 15 de Outubro de 1999.

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

Lisboa, 19 de Julho de 2004.

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

João Rafael Almeida, mandatário.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;
SPZC — Sindicato dos Professores da Zona Centro;
SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;
SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
STAAEZC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
STAAEZZS — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

José Augusto Rosa Courinha, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:
Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria,
Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:
Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Depositado em 30 de Julho de 2004, a fl. 66 do livro n.º 10, com o registo n.º 96/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — sul) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve que exercem a actividade da indústria e comércio de panificação nos distritos de Évora, Portalegre, Beja e Faro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 223 empresas, num total de 240 trabalhadores administrativos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de

negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

8 — As cláusulas 17.^a, 18.^a-A e 50.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 9.^a-A

Formação profissional

1 — As empresas abrangidas pelo presente CCT promoverão a formação profissional no sentido de adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas e às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos seus conhecimentos.

2 — As empresas estabelecerão a expensas suas meios internos ou externos de formação profissional, de acordo com os trabalhadores.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação profissional será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre prestação do trabalho.

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de € 19 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

.....

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,95 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

.....

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 18 mensais.

.....

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — O presente acordo altera as seguintes revisões:

CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2001, e CCT entre a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2002.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remuneração (euros)
I	Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório	565
II	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	555
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	465
IV	Assistente administrativo Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	441
V	Primeiro-escriurário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	416
VI	Segundo-escriurário Operador de telex Cobrador	372
VII	Telefonista Contínuo com mais de 18 anos Porteiro (escritório) Guarda	(a) 365,60
VIII	Servente de limpeza	(a) 365,60
IX	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo 18 anos	(a) 365,60
X	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Paquete de 16/ 17 anos	(*) 283

(a) Aplicam-se os valores do salário mínimo nacional em vigor.

(*) Este salário aplica-se a menores de 18 anos.

Lisboa, 10 de Maio de 2004.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

António Joaquim Graça Mirador, presidente.

Joaquim José Pernas Machado, tesoureiro.

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

António Indício, presidente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado da FETESE.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve que exercem a actividade da indústria e comércio de panificação nos distritos de Évora, Portalegre, Beja e Faro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 223 empresas, num total de 240 trabalhadores administrativos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da

passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

8 — As cláusulas 17.^a, 18.^a-A e 50.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

a) Admissão

Cláusula 3.^a

Princípio geral

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

Grupo A — trabalhadores de escritório — as habilitações mínimas do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

Grupo B — cobradores — idade de 21 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo C — telefonistas — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D — contínuos e serventes de limpeza — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo E — porteiros e guardas — idade de 21 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem a qualquer das profissões nele contidas.

Cláusula 4.^a

Admissão para substituição

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

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 5.^a

Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias, findos os quais, e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a admissão se con-

sidera efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão provisória.

b) Categorias profissionais

Cláusula 6.^a

Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções.

Cláusula 7.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

As empresas obrigam-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

- Um director de serviços, chefe de escritório ou chefe de serviços, nos escritórios com um mínimo de 30 trabalhadores;
- Um chefe de departamento ou de divisão, nos escritórios com um mínimo de 15 trabalhadores;
- Um chefe de secção, nos escritórios com um mínimo de 7 trabalhadores;
- O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores, com arredondamento para a unidade mais próxima;
- (Eliminada.)
- O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, os empregados nestas e no escritório central senão considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada escritório.

Cláusula 9.^a

Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores observarão as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissionais;
- Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- Antiguidade.

3 — Os primeiros-escriturários, logo que completem cinco anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a assistentes administrativos ou chefes de secção.

4 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a primeiros-escriturários.

5 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de segundos-escriturários.

6 — Os dactilógrafos, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de segundos-escriturários.

7 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário ou contínuo, se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

8 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 9.^a-A

Formação profissional

1 — As empresas abrangidas pelo presente CCT promoverão a formação profissional no sentido de adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas e às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos seus conhecimentos.

2 — As empresas estabelecerão a expensas suas meios internos ou externos de formação profissional, de acordo com os trabalhadores.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação profissional será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre prestação do trabalho.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de trinta e nove horas, de segunda-feira às 13 horas de sábado.

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido para um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 11.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, por princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2 — Se o trabalho for prestado em domingos e feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes sem perda de retribuição.

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

Cláusula 12.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A prestação do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) No trabalho prestado até às 24 horas, 50 % na primeira hora e 100 % nas seguintes;
- b) 150 % no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 200 % no trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora extraordinária, utilizar-se-á a fórmula seguinte:

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

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento da isenção de horário deverá ser remetido ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 14.^a

Retribuições mínimas

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

Cláusula 15.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 16.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções duzentos e setenta dias seguidos ou interpolados no espaço de doze meses.

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de € 19 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, ter-se-á obrigatoriamente em conta o tempo de permanência na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 18.^a

Subsídio do Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o trabalhador terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao serviço prestado no ano em que tais factos ocorrerem.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,95 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 19.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 10.^a

2 — São considerados feriados, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Em caso de interesse para os trabalhadores e de acordo com a entidade patronal, pode o feriado municipal ser substituído por qualquer outro dia.

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

Cláusula 20.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados será pago, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 12.^a

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

b) Férias

Cláusula 21.^a

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 30 dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Os trabalhadores no ano de admissão, desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um

período de férias de 15 dias. Receberão ainda um subsídio de férias igual à retribuição do número de dias gozados.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, do facto devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, serão concedidas as férias antes da sua incorporação. No caso de impossibilidade de gozo de férias, receberão como compensação a retribuição correspondente ao período de férias vencido.

5 — No ano de regresso do cumprimento do serviço militar o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

8 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos deste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 22.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano pode ainda gozá-las no ano seguinte nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1 — No início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio de férias equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal normal, salvo quanto ao que dispõe o n.º 2 da cláusula 21.^a

2 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

c) Faltas

Cláusula 24.^a

Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

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

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

Cláusula 25.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença, acidente, tempo necessário para ida ao médico devidamente comprovada ou cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, não podendo o período de ausência com este fundamento ultrapassar, no máximo, dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo;
- c) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim de 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, no próprio dia e véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividades no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue a título gratuito, durante todo o dia da doação.

2 — Nos dias mencionados nas alíneas d), e) e f), o trabalhador terá ainda o direito a um dia para a viagem, se a houver.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 27.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas b), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias. À alínea a) aplica-se o regime previsto na lei.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas nos termos da lei nem diminuição do período de férias.

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, nem diminuição do período de férias.

Cláusula 28.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, supondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalhador cuja condenação:

- a) Tiver sido resultante da prática de crimes de peculato ou abuso de confiança;
- b) Resulte de prática de violências físicas ou de injúrias sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 29.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 30.^a

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, no âmbito da empresa;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 31.^a

Procedimento disciplinar

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

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

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo

de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

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

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

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

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

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

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), x) e ~1 do n.º 2 da cláusula 30.^a

Cláusula 32.^a

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

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

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

3 — Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pelas indemnizações de antiguidade previstas nas alíneas seguintes:

- a) Mês e meio/ano — até 5 anos de serviço na empresa, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Dois meses/ano — de 5 a 10 anos de serviço na empresa;

- c) Dois meses e meio/ano — mais de 10 anos de serviço na empresa, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

Cláusula 33.^a

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Considera-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbem gravemente as relações de trabalho:

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

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos nas alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador direito às indemnizações indicadas na cláusula 32.^a, não ficando a entidade patronal exonerada da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 34.^a

Extinção do contrato por deciso unilateral do trabalhador

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de meio mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte,

a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 35.^a

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito, para além dos subsídios atribuídos por outros organismos, às indemnizações constantes da cláusula 32.^a, n.º 3.

Cláusula 36.^a

Indemnização por férias não gozadas

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

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 37.^a

Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias após o conhecimento pela entidade patronal ou seu representante legal ou quando os factos que a integram constituírem ilícito penal de um ano.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação da sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção e à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais de uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição até 6 dias, ou no caso de 1.^a reincidência até 8 dias, e na 2.^a reincidência até 10 dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

6 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas no n.º 1 desta cláusula

e os motivos que a determinaram, no prazo de cinco dias após a sua aplicação, no caso de o trabalhador ser sindicalizado.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente das condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens e instruções da entidade patronal quando forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, de greve ou elemento de piquete de greve, membros da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de camaradas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não possam a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da empresa salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 40.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 32.^a, n.º 3, caso o trabalhador não opte pela reintegração na empresa;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes, mais a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 41.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangerem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 42.^a

Obrigações da entidade patronal

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados por escrito;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência, respeitante às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou profissionais;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 43.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público, companheiros de trabalho e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;

- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência às relações de trabalho;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 44.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria temporariamente, o trabalhador, de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadoras as disposições que a estes respeitam emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 45.^a

Transferência para outro local de trabalho

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

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

2 — Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas na cláusula 32.^a

3 — A empresa custeará sempre as despesas originadas aos trabalhadores e directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 46.^a

Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão do estabelecimento, aplicar-se-á o disposto na lei.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 47.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, sem prejuízo da legislação em vigor;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, pelo período máximo de oito meses, após o parto;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- e) As consultas pré-natais deverão ser remuneradas sempre que ocorram nas horas de trabalho.

Cláusula 48.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1 — Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para a saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo da retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos termos da alínea g) da cláusula 25.^a;
- b) Terão direito até 10 dias consecutivos ou não para preparação dos exames ou outras provas, com pagamento facultativo da remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exame, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

1 — As caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 18 mensais.

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

É assegurado aos trabalhadores o direito à actividade sindical para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 52.^a

Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 53.^a

Prevalência de normas

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

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicatos, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 55.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Constitui dever das empresas abrangidas pelo presente CCT instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — As empresas ficam obrigadas a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 56.^a

Eliminação de categorias profissionais

1 — São eliminadas as seguintes categorias profissionais:

Programador mecanográfico (nível IV);
Operador mecanográfico (nível V);
Operador de máquinas de contabilidade (nível VI);
Perfurador-verificador (nível VI);
Terceiro-escriturário (nível VII).

2 — No caso de existirem trabalhadores classificados nas categorias referidas no n.º 1, serão reclassificados nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo da antiguidade e das diuturnidades vencidas e vincendas:

Programador mecanográfico em programador (nível III);
Operador mecanográfico em assistente administrativo (nível IV);
Operador de máquinas de contabilidade em primeiro-escriturário (nível V);
Perfurador-verificador em primeiro-escriturário (nível V);
Terceiro-escriturário em segundo-escriturário (nível VI).

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Director de serviços. — Estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar, manter e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

Chefe de serviços. — O trabalhador que dirige um departamento de serviços sob a autoridade de chefe de escritório.

Chefe de departamento/divisão. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa,

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

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Contabilista/técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas, e à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Para além das funções de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Analistas de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador: recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos, ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

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

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

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade de tratamento automático de informação (terminais de computador e microimpressoras), podendo também operar com teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhe seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto;

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

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário:

- 1) Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem: examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;
- 2) Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto: calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. Categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º, 3.º e estagiário.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário 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 tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cópias ou outros textos em língua portuguesa; pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de telex. — Transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para um normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — O profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósitos, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregado de serviço de fiscalização e leitura.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como: entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Porteiro de escritório. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Servente de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

ANEXO II

Quadro base para a classificação de escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
Segundos	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Terceiros	1	1	2	3	3	3	3	5	6	6

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remuneração (euros)
I	Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório	565
II	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	555
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	465
IV	Assistente administrativo Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	441
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	416
VI	Segundo-escriturário Operador de telex Cobrador	372
VII	Telefonista Contínuo com mais de 18 anos Porteiro (escritório) Guarda	(a) 365,60
VIII	Servente de limpeza	(a) 365,60
IX	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo 18 anos	(a) 365,60

Níveis	Categorias	Remuneração (euros)
X	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Paquete de 16/ 17 anos	(*) 283

(a) Aplicam-se os valores do salário mínimo nacional em vigor.

(*) Este salário aplica-se a menores de 18 anos.

Depositado em 3 de Agosto de 2004, a fl. 66 do livro n.º 10, com o registo n.º 97/2004, nos termos do artigo 549.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 1999, 32, de 29 de Agosto de 2000, 27, de 22 de Julho de 2002, e 29, de 8 de Agosto de 2003.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal, que se dedicam à indústria transformadora de vidro plano, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 134 empregadores e 1689 trabalhadores.

Cláusula 61.ª

Diuturnidades

1 — Às remunerações certas mínimas estabelecidas neste CCT para os trabalhadores técnicos de vendas e dos serviços administrativos será acrescida uma diuturnidade no valor de € 30 por cada três anos de permanência na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

2 e 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 62.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 4,95 por cada dia de trabalho.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 64.^a**Abono para falhas**

Os trabalhadores que desempenhem as funções de caixa e cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração normal certa, um abono para falhas de € 21,80.

Cláusula 67.^a**Produção de efeitos**

Por acordo das partes, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária constantes deste CCT produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

ANEXO II**I — Tabela geral**

(Em euros)

Grupo	Categoria	Remuneração
I	Encarregado-geral	816
II	Analista principal Caixeiro-encarregado Chefe de secção Comprador Encarregado Medidor-orçamentista	647
III	Medidor Subencarregado	626
IV	Afinador de máquinas Biselador ou lapidador Biselador de vidro plano Caixeiro com mais de três anos Carpinteiro de limpos Colocador de vidro auto Colocador de vidro plano Cortador de chapa de vidro ou bancada ... Desenhador Encarregado de caixotaria Encarregado de embalagem Espelhador Foscador artístico de areia de vidro plano Gravador artístico de ácido Gravador à roda (chapa de vidro) Maçariqueiro Moldureiro ou dourador Montador-afinador Montador de caixilhos de alumínio Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos Operador-afinador de máquinas automá- ticas de serigrafia Operador de fornos de têmpera de vidro Operador de máquinas de fazer arestas ou bisel Operador de máquinas de vidro duplo ... Polidor metalúrgico de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro de caixilhos de alumínio Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	614
	Agente de serviços de planeamento e armazém A Caixeiro de dois até três anos Carpinteiro Lubrificador de máquinas de 1. ^a	

(Em euros)

Grupo	Categoria	Remuneração
V	Montador de aquários Motorista de ligeiros Oficial electricista com menos de três anos Operador de máquinas de balancé de 1. ^a Operador de máquinas de corte de chapa de vidro Operador de máquinas de fazer arestas e polir Pedreiro ou trolha	592
VI	Apontador-conferente Apontador de obra Arrumador de chapa Caixoteiro Carregador de chapa Cozinheiro A Embalador (chapa) Fiel de armazém (chapa de vidro) Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	584
VII	Agente de serviços de planeamento de armazém B Pintor à pistola Polidor de espelhagem Polidor de vidro plano	576
VIII	Ajudante de montador-afinador Ajudante de operador de fornos de têm- pera Condutor de máquinas industriais Cozinheiro B Lubrificador de máquinas de 2. ^a Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	568
IX	Agente de serviços de prevenção e riscos profissionais Caixeiro até dois anos Caixa de balcão Montador de aquários B Montador de espelhos electrificados Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a	555
X	Ajudante de cozinheiro Ajudante de motorista Cozinheiro C	547
XI	Ferramenteiro Fiel de armazém Foscador a areia (não artístico) Lubrificador de máquinas de 3. ^a Operador de máquinas de balancé	536
XII	Auxiliar de planeamento Montador de termos Preparador de termos	517
XIII	Guarda Verificador de chapa de vidro	508
XIV	Auxiliar de armazém Ajudante de preparador de termos Operador de máquinas de lavar vidro Servente de carga	498

(Em euros)		
Grupo	Categoria	Remuneração
XV	Abastecedor de carburante	486
	Ajudante de lubrificador	
	Operador de máquina ou mesa de serigrafia	
	Servente	
XVI	Ajudante de cozinheiro	476
	Ajudante de operador de máquina de serigrafia	
	Ajudante de preparador de ecrã	
	Alimentador de máquinas	
	Auxiliar de refeitório ou bar	
	Lavador	
	Montador de candeeiros	
XVII	Verificador-embalador	462
	Servente de limpeza	

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

(Em euros)	
Categoria	Remuneração
Praticante geral:	365,60
1.º ano	
2.º ano	
3.º ano	
Praticante de montador de aquários	365,60
Aprendiz geral:	
Com 15 anos	
Com 17 anos	
Praticante metalúrgico:	439
1.º ano	
2.º ano	
Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer arestas ou bisel, operador de máquina de vidro duplo, serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio:	
1.º ano	499
2.º ano	
Polidor de vidro plano:	411
1.º ano	
2.º ano	
Foscador artístico a areia de vidro plano:	
1.º ano	457
2.º ano	
Operador de máquina de fazer arestas e polir:	397
1.º ano	
2.º ano	
Montador de espelhos electrificados e de aquários:	
1.º ano	411
2.º ano	
Colocador de vidro auto	499

II — Tabela salarial para técnicos de vendas

(Em euros)		
Grupos	Categorias	Remunerações
I	Chefe de vendas	829
II	Inspector de vendas	739
III	Vendedor viajante ou praticista	696

III — Tabela de remunerações mínimas mensais nos serviços administrativos

(Em euros)		
Grupos	Categorias	Remuneração
I	Director de serviços	776
II	Chefe de escritório	743
	Chefe de serviços ou divisão	
	Contabilista (técnico oficial de contas) ...	
III	Tesoureiro	710
IV	Programador	695
V	Chefe de secção	671
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Técnico de secretariado (secretário)	
VI	Assistente administrativo	651
	Caixa principal	
	Operador de computador	
VII	Caixa	631
	Escrutário (mais de seis anos)	
VIII	Escrutário de três a seis anos	616
IX	Cobrador (mais de três anos)	610
X	Escrutário (até três anos)	598
	Telefonista (mais de três anos)	
XI	Cobrador até três anos	592
XII	Telefonista (até três anos)	571
XIII	Contínuo (mais de três anos)	535
XIV	Contínuo (até três anos)	497
	Estagiário administrativo (até dois anos)	

Porto, 13 de Julho de 2004.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

António Alberto Freitas da Costa, director.
Eva Dias Costa, mandatária.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

Manuel da Silva Pereira, mandatário.

Pelo STVNC — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 1999, 32, de 29 de Agosto de 2000, 27, de 22 de Julho de 2002, e 29, de 8 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal, que se dedicam à indústria transformadora de vidro plano, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 134 empregadores e 1689 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente contrato é válido pelo prazo estabelecido na lei vigente, considerando-se sucessivamente renovado se qualquer das partes o não denunciar, nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente CCT só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte, de acordo com os prazos mínimos legalmente estabelecidos.

2 — A duração deste CCT conta-se, para todos os efeitos, a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — Não obstante a denúncia nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e classificação

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que

tenham completado 16 anos de idade e a escolaridade mínima obrigatória, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 3.º ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e será de:

- 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e cargos superiores.

2 — A admissão dos trabalhadores contratados a termo será feita, a título experimental, por 15 dias, no caso de os contratos serem celebrados por período inferior a seis meses e nos casos de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite; para os restantes trabalhadores contratados a termo, o período experimental será de 30 dias.

3 — A duração do período experimental referida nos números anteriores pode ser reduzida por contrato individual de trabalho.

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

5 — Findo o período experimental sem que qualquer das partes rescinda o contrato, o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença,

serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado poderá ser feita a termo, nos termos e observadas as formalidades da lei, nomeadamente a redução do contrato a escrito.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias para além do termo do contrato, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo III.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo os casos em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 10.^a

Quadro de pessoal

As entidades patronais são obrigadas a elaborar, remeter e afixar os quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Quadro de densidades

1 — No preenchimento dos quadros de pessoal, as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo I.

2 — O número de serventes não pode ser superior a 20% do total dos trabalhadores da empresa, e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25% do mesmo total. As empresas poderão, contudo, ter dois trabalhadores classificados como aprendizes e um ou dois trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de cinco trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes admitidos com 16-17 anos serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após 18 meses de aprendizagem.

3 — O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria de pré-oficial no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a sua categoria, serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela categoria.

6 — Os praticantes de colocador, cortador, biselador, espelhador, operador de máquinas de fazer arestas ou bisel, moldureiro, armador de vitrais, operador de máquinas de vidro duplo, foscador artístico a areia (vidro plano), serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio serão promovidos a pré-oficiais decorridos três anos naquela categoria.

7 — O praticante de polidor (vidro plano) será promovido a pré-oficial decorridos dois anos naquela categoria.

8 — Os praticantes de foscador a areia (vidro plano), operador de máquinas de polir e fazer arestas, operador de máquina de corte e montador de aquários serão promovidos a pré-oficiais decorrido um ano naquela categoria.

9 — Os pré-oficiais de qualquer das categorias enumeradas nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

§ único. Na carreira de colocador de vidro auto só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

10 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador, deverá, até dois meses antes do prazo referido no número anterior, requerer exame à comissão paritária.

11 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

12 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina.

Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações

Cláusula 13.^a

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, nos termos da legislação aplicável;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes das secções de actividades ou profissionais e delegados sindicais para o exercício das suas funções;
- f) Facultar aos trabalhadores-estudantes as dispensas e restantes direitos que a lei lhes confere;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado dentro da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;
- k) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado, nos termos da lei;
- l) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para o seu uso;
- m) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização e ou a especialização dos trabalhadores;
- n) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 14.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir com zelo e pontualidade as suas funções dentro do objecto do contrato de trabalho;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização das máquinas, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos usos e costumes;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar, dentro das horas regulamentadas de trabalho, o serviço do colega ausente por doença, licença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalhador para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantenham no exercício das respectivas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 13.^a, continuarão a ser pagos como se estivessem ao serviço da empresa, nos termos do disposto na lei das associações sindicais.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, nos termos da lei.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pelas transferências, desde que comprovadas.

Cláusula 19.^a

Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo, certo ou incerto, que ficam sujeitos, para além dos condicionalismos legais, ao regime estabelecido neste contrato em tudo o que lhes for aplicável, nomeadamente horário de trabalho e retribuição.

CAPÍTULO IV

Do tempo de trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados, e distribui-se por cinco dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — O trabalhador não deve executar trabalhos em empresas diferentes daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha prestado as suas horas normais de trabalho.

4 — Os motoristas e ajudantes de motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

6 — Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou a termo e, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 — Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores menores, os deficientes e as trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

Cláusula 23.^a

Limite de trabalho suplementar

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duzentas horas anuais.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na 1.^a hora diária e 100 % nas seguintes.

2 — No cálculo do valor por hora (V/H), para efeitos de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição quando ultrapassar as 20 horas e do transporte do trabalhador desde que este não possa recorrer ao transporte normal.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos vendedores, viajantes, praticistas, inspectores de vendas e chefes de vendas poderá ser concedida a isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial.

3 — A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dia de descanso

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num

dos três dias seguintes e a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200% sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado ou no dia de descanso semanal complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 27.^a

Deslocações — Pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações, para efeitos do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local do destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 28.^a

Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 22.^a

§ único. — As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um local fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem num raio igual ou superior a 10 km, contados a partir da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. — Relativamente ao preço da refeição, dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria terá direito ao pagamento de um subsídio de valor igual ao do subsídio de deslocação em automóvel próprio para a função pública fixado anualmente por portaria.

5 — Quando deslocados em serviço, os trabalhadores técnicos de vendas abrangidos por este contrato têm direito ao pagamento das despesas de alimentação e

alojamento mediante apresentação de documentos, de acordo com o que habitualmente vem sendo praticado.

6 — Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem a sua viatura em serviço da empresa, esta pagará-lhes-á um subsídio de valor igual ao do subsídio de deslocação em automóvel próprio para a função pública fixado anualmente por portaria, ou, em alternativa, a escolher pelo trabalhador, o produto do coeficiente 0,26 pelo preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido e um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

7 — A empresa obriga-se a fazer ao trabalhador técnico de vendas que se desloque em viatura um seguro de acidentes pessoais de valor nunca inferior a € 15 000 durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

Cláusula 29.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

- a) A um subsídio de 1% por dia da remuneração estabelecida para o grupo 4;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 22.^a;
- d) A um período suplementar de descanso, correspondente a dois dias úteis, por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinado a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;
- f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 15 000, enquanto estiver na situação de deslocado.

CAPÍTULO V

Da retribuição

Cláusula 30.^a

Retribuições mínimas

1 — Constitui retribuição a prestação devida ao trabalhador por força deste contrato, da lei ou de usos e costumes da profissão, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração mensal mínima prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada de todos os subsídios ou outras prestações que lhe são devidas.

3 — As remunerações certas mínimas para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas.

4 — As retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — Aos trabalhadores técnicos de vendas abrangidos por este contrato colectivo de trabalho que estejam ao serviço de empresas cuja actividade principal seja a transformação de vidro plano, além da retribuição certa mínima estabelecida no presente contrato, é garantida a percentagem de 1 % sobre a facturação resultante das vendas por eles efectuadas nas suas áreas de trabalho.

6 — As comissões de vendas deverão ser pagas no fim do mês seguinte àquele em que foram facturadas.

7 — No acto do pagamento da retribuição ou remuneração, e juntamente com esta, a empresa entregará ao trabalhador um recibo donde conste o nome completo, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário dos trabalhadores e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

Cláusula 32.^a

Prestação de actividades não compreendidas no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à sua categoria.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a valorização e a formação profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Férias, faltas e feriados

Cláusula 33.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias, que se vencerão a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — No ano civil de admissão, vencer-se-ão, para os trabalhadores admitidos no 1.º semestre, decorridos que sejam 60 dias de trabalho efectivo, 8 dias úteis de férias e, para os trabalhadores admitidos no 2.º semestre, 22 dias úteis de férias, decorridos que sejam seis meses completos de serviço efectivo.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar as férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

7 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer motivo, a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição relativa ao período de férias. Este subsídio beneficiará sempre qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a fixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 36.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

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

Cláusula 37.^a

Sanções

A empresa que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 39.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas perfaça um dia de trabalho.

Cláusula 40.^a

Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo caso de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias.

Cláusula 41.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas no n.º 1 da cláusula 42.^a e ainda as prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

Cláusula 42.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições da segurança social;
- c) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias consecutivos, e falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos, nos termos do quadro constante do anexo IV;
- e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação que regula o regime do trabalhador-estudante.

2 — O prazo previsto na alínea d) conta-se a partir do dia imediato ao do conhecimento do falecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez evocação falsa de alguma destas situações ou que as não comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 43.^a

Consequências de falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na lei.

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador expressamente o preferir, a diminuir igual número de dias no período de férias, sem redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, tratando-se de férias no ano da admissão.

3 — Sempre que o trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores ou imediatamente a seguir

aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

Cláusula 44.^a

Feriados

1 — São feriados:

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

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

3 — Além dos feriados indicados nos números anteriores, observar-se-ão o municipal ou, na falta deste, o feriado distrital, bem como a terça-feira de Carnaval.

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

CAPÍTULO VII

Suspensão do contrato

Cláusula 45.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 46.^a

Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou de *inlabor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20% se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO VIII

Extinção

Cláusula 47.^a

Extinção da relação de trabalho

A matéria relativa à cessação do contrato de trabalho será regida pela lei aplicável.

CAPÍTULO IX

Direitos especiais das mulheres e dos menores trabalhadores

Cláusula 48.^a

Trabalho das mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantida às mulheres a mesma retribuição que aos homens desde que desempenhem as mesmas funções, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os direitos decorrentes da lei que regula a protecção na maternidade.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que recebia durante o período de gravidez adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 49.^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 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional,

bem como a colaboração na acção que no mesmo sentido o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO X

Segurança social e abono de família

Cláusula 50.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança

Cláusula 51.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais terão de efectuar os exames médicos obrigatórios e de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 52.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais, dois em representação de cada uma das partes outorgantes.

2 — Para efeitos do número anterior, cada uma das entidades abrangidas por este contrato comunicará à outra o nome de dois vogais efectivos e dois suplentes.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão participar nos trabalhos da comissão paritária assessores técnicos.

Cláusula 53.^a

Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- c) Interpretar as disposições desta convenção.

Cláusula 54.^a

Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

CAPÍTULO XIII

Do poder disciplinar

Cláusula 55.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração do processo disciplinar.

Cláusula 56.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só poderá aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do número anterior, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos da lei.

4 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula, no prazo de cinco dias após a aplicação, e os motivos que a determinaram.

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos

as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 58.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro das mínimas fixadas nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XIV

Metalúrgicos

Cláusula 59.^a

Promoções automáticas

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

3 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais dos 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão.

4 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador, deverá, até dois meses antes do prazo referido no número anterior, requerer exame à comissão paritária, nos termos do disposto na cláusula 14.^a

Cláusula 60.^a

Profissões que não requerem aprendizagem

Não requerem aprendizagem as profissões de soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malhador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico, operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

CAPÍTULO XV

Outras cláusulas retributivas

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações certas mínimas estabelecidas neste CCT para os trabalhadores técnicos de vendas e dos serviços administrativos será acrescida uma diuturnidade no valor de € 30 por cada três anos de permanência na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

2 — À data da entrada em vigor do presente contrato, os trabalhadores técnicos de vendas e os trabalhadores dos serviços administrativos auferirão o número de diuturnidades a que tenham direito até ao limite estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

3 — Para efeitos do disposto nesta cláusula ter-se-á obrigatoriamente em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 62.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação, no valor de € 4,95 por cada dia de trabalho.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se «dia de trabalho efectivo» a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial, relativamente a um deles.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou com licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se verifique em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que desempenham as funções de caixa e cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração normal certa, um abono para falhas de € 21,80.

Cláusula 65.^a

Quotização sindical

1 — As empresas abrangidas por este contrato enviarão ao sindicato respectivo até ao dia 20 de cada mês as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, excepto daqueles que declarem não fazer aquele desconto.

2 — No caso de o trabalhador declarar, por escrito, que não pretende continuar a descontar, a empresa deverá remeter ao sindicato respectivo fotocópia da respectiva declaração, juntamente com o mapa de quotização mensal.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 66.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou grupo, diminuição da retribuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor deste novo contrato.

Cláusula 67.^a

Produção de efeitos

Por acordo das partes, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária constantes deste CCT produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 68.^a

Declaração de maior favorabilidade

O regime constante do presente CCT entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

Número de trabalhadores	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	Praticantes
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2

Número de trabalhadores	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	Praticantes
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

ANEXO II

I — Tabela geral

(Em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado geral	816
II	Analista principal Caixeiro-encarregado Chefe de secção Comprador Encarregado Medidor-orçamentista	647
III	Medidor Subencarregado	626
IV	Afinador de máquinas Biselador ou lapidador Biselador de vidro plano Caixeiro com mais de três anos Carpinteiro de limpos Colocador de vidro auto Colocador de vidro plano Cortador de chapa de vidro ou bancada ... Desenhador Encarregado de caixotaria Encarregado de embalagem Espelhador Foscador artístico de areia de vidro plano Gravador artístico de ácido Gravador à roda (chapa de vidro) Maçaqueiro Moldureiro ou dourador Montador-afinador Montador de caixilhos de alumínio Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos Operador-afinador de máquinas automáticas de serigrafia Operador de fornos de têmpera de vidro Operador de máquinas de fazer arestas ou bisel Operador de máquinas de vidro duplo ... Polidor metalúrgico de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro de caixilhos de alumínio Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	614
V	Agente de serviços de planeamento e armazém A Caixeiro de dois até três anos Carpinteiro Lubrificador de máquinas de 1. ^a Montador de aquários Motorista de ligeiros Oficial electricista com menos de três anos Operador de máquinas de balancé de 1. ^a Operador de máquinas de corte de chapa de vidro Operador de máquinas de fazer arestas e polir Pedreiro ou trolha	592

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VI	Apontador-conferente	584
	Apontador de obra	
	Arrumador de chapa	
	Caixoteiro	
	Carregador de chapa	
	Cozinheiro A	
	Embalador (chapa)	
	Fiel de armazém (chapa de vidro)	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	
VII	Agente de serviços de planeamento de armazém B	576
	Pintor à pistola	
	Polidor de espelhagem	
	Polidor de vidro plano	
VIII	Ajudante de montador-afinador	568
	Ajudante de operador de fornos de temperatura	
	Condutor de máquinas industriais	
	Cozinheiro B	
	Lubrificador de máquinas de 2. ^a	
IX	Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	555
	Agente de serviços de prevenção e riscos profissionais	
	Caixeiro até dois anos	
	Caixa de balcão	
	Montador de aquários B	
	Montador de espelhos electrificados	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
X	Torneiro mecânico de 3. ^a	547
	Ajudante de cozinheiro	
	Ajudante de motorista	
XI	Cozinheiro C	536
	Ferramenteiro	
	Fiel de armazém	
	Foscador a areia (não artístico)	
XII	Lubrificador de máquinas de 3. ^a	517
	Operador de máquinas de balancé	
	Auxiliar de planeamento	
XIII	Montador de termos	508
	Preparador de termos	
XIV	Guarda	498
	Verificador de chapa de vidro	
XV	Auxiliar de armazém	486
	Ajudante de preparador de termos	
	Operador de máquinas de lavar vidro	
	Servente de carga	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
XVI	Ajudante de cozinheiro	476
	Ajudante de operador de máquina de serigrafia	
	Ajudante de preparador de ecrã	
	Alimentador de máquinas	
	Auxiliar de refeitório ou bar	
	Lavador	
	Montador de candeeiros	
XVII	Verificador-embalador	462
	Servente de limpeza	

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

(Em euros)	
Categoria	Remuneração
Praticante geral:	
1.º ano	365,60
2.º ano	
3.º ano	
Praticante de montador de aquários	365,60
Aprendiz geral:	
Com 16 anos	
Com 17 anos	
Praticante metalúrgico:	
1.º ano	439
2.º ano	
Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer arestas ou bisel, operador de máquina de vidro duplo, serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio:	
1.º ano	439
2.º ano	499
Polidor de vidro plano:	
1.º ano	411
2.º ano	467
Foscador artístico a areia de vidro plano:	
1.º ano	397
2.º ano	457
Operador de máquina de fazer arestas e polir:	
1.º ano	397
2.º ano	457
Montador de espelhos electrificados e de aquários:	
1.º ano	365,60
2.º ano	411
Colocador de vidro auto	499

II — Tabela salarial para técnicos de vendas

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Chefe de vendas	829
II	Inspector de vendas	739
III	Vendedor viajante ou pracista	696

III — Tabela de remunerações mínimas mensais nos serviços administrativos

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços	776
II	Chefe de escritório	743
	Chefe de serviços ou divisão	
	Contabilista (técnico oficial de contas) ...	
III	Tesoureiro	710
IV	Programador	695
V	Chefe de secção	671
	Correspondente em línguas estrangeiras Técnico de secretariado (secretário)	
VI	Assistente administrativo	651
	Caixa principal	
	Operador de computador	
VII	Caixa	631
	Escriturário (mais de seis anos)	
VIII	Escriturário de três a seis anos	616
IX	Cobrador (mais de três anos)	610
X	Escriturário (até três anos)	598
	Telefonista (mais de três anos)	
XI	Cobrador (até três anos)	592
XII	Telefonista (até três anos)	571
XIII	Contínuo (mais de três anos)	535
XIV	Contínuo (até três anos)	497
	Estagiário administrativo (até dois anos)	

ANEXO III

Definição de categorias

Abastecedor de carburante. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburante nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas. Pode auxiliar o montador de pneus.

Afinador de máquina. — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede à mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém. — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados de produção e registos de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Agente de serviços de prevenção e riscos profissionais. — É o trabalhador que efectua o registo cronológico dos acidentes e elabora os respectivos dados. Movimenta os ficheiros e procede ao arquivo de documentação técnica de serviço. Executa trabalhos de dactilografia e colabora no levantamento e elaboração de mapas e gráficos estatísticos. A fim de apoiar as acções a desenvolver pelo serviço, poderá deslocar-se aos diferentes locais de trabalho.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que ajuda no serviço de lubrificador.

Ajudante de montador-afinador. — É o trabalhador que tem como função auxiliar o montador-afinador na execução da função que a este compete. É-lhe, porém, vedada a tomada de iniciativa na execução de qualquer das tarefas definidas para o montador-afinador.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias e ajuda na descarga.

Ajudante operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

Ajudante de operador de máquinas de serigrafia. — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante de preparador de ecrã. — É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrã.

Ajudante preparador de termos. — É o trabalhador que colabora com o preparador, podendo executar algumas tarefas deste.

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Apontador-conferente. — É o trabalhador que, com base em guias de remessa, confere a obra à saída do armazém para o cliente (expedição) e assim confere e anota os produtos acabados entrados no respectivo armazém.

Apontador de obra. — É o trabalhador que regista as entradas e saídas de todos os produtos acabados. Preen-

che folhas de custo e de produção, de faltas e guias de remessa.

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

Arrumador de chapa. — É o trabalhador que tem a seu cargo o transporte das chapas da recepção para o piso e arrumação nos respectivos cavaletes. Pode ainda proceder à pesagem das chapas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, conhece e aplica a normalização dos documentos de rotina administrativa; domina os circuitos da documentação em termos de recepção e expedição dos documentos; assegura e organiza processos de informação para decisão superior; conhece e utiliza uma língua estrangeira ao nível da comunicação; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos de execução das tarefas com vista ao pagamento das remunerações e outros fins; colabora na definição de programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua aplicação; promove a recolha de normas indispensáveis à relação individual e colectiva de trabalho; desenvolve acções relacionadas com o recrutamento e a promoção de trabalhadores, com o tratamento de seguros e providencia pela aplicação de normas de higiene e segurança no trabalho. Requisitos: o preenchimento desta profissão é feito por promoção, nos termos gerais desta convenção ou através de formação profissional adequada.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que procede à manipulação dos artigos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de planeamento. — É o trabalhador responsável pelo controlo da carga afectada às oficinas que tem a seu cargo, acompanha a programação semanal e diária, envia as ordens de trabalho para as oficinas e regista diariamente em impressos próprios a marcha das encomendas, preenche as ordens de trabalho, nas quais escreve dados relativos à produção; é responsável pela programação diária nas oficinas de decoração; efectua operações de registo e controlo de peças, preenchendo vários impressos, que envia às secções; preenche os apanhados individuais da actividade e as fichas de matérias-primas.

Auxiliar de refeitório e bar. — É a trabalhadora que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Biselador ou lapidador. — É o trabalhador que, manual, semiautomática ou automaticamente, desbasta a chapa de vidro, a fim de lhe chanfrar as arestas, de acordo com as dimensões e formatos específicos, e que executa também os furos e concavidades, quando necessários.

Biselador de vidro plano. — É o trabalhador que, manual, semiautomática ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano,

faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e filete. Entende-se por «bisel» o desbaste em rampa de, pelo menos, o dobro da espessura do vidro.

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

Caixa principal. — É o trabalhador que desempenha as mesmas tarefas previstas para caixa; coordena as funções atribuídas aos restantes caixas.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário ou cheques, segundo as normas internas da empresa, em pagamento de mercadoria.

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

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que num estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o seu serviço e o pessoal respectivo; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixoteiro. — É o trabalhador que tem como função cortar, nas medidas apropriadas, as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha na madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Carregador de chapa. — É o trabalhador que no cais procede, manual ou mecanicamente, ao carregamento de chapas de vidro, caixotes ou contentores.

Chefe de serviços ou de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos ou serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias, exercendo, dentro dos departamentos de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento 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.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que dirige todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, em regra, dois ou mais chefes de secção, ou o trabalhador que superintende o serviço de contabilidade nas empresas com mais de 500 operários e empregados, ou ainda o trabalhador que dirige todos os serviços de escritório e que tenha sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que, de acordo com a definição, é o responsável pela acção comercial da empresa, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

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

Colocador de vidro auto. — É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros, procede à preparação e limpeza das superfícies, através de tratamento adequado. Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos. Estas operações referem-se a todos os tipos de vidro auto, nomeadamente pára-brisas, portas, vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

Colocador de vidro plano. — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhada ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação. Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

- Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;
- Ferro — a massas, a bites e a massas e em clarrabóias;
- Alumínio — a massas e com perfis vinílicos ou à base de borracha;
- Cimento — a massas e seu prévio isolamento.

Montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (*murolux*). Montagem e vidros em vitrinas expositórias com colagem. Montagem de painéis de espelhos com pastilhas ou por colagem. Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas. Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

Comprador. — É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade, com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contabilista (técnico oficial de contas). — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos por contas a débito e crédito, de acordo com plano de contas, elabora documentos e comprovantes internos para a contabilização; verifica se os documentos foram correctamente escriturados nos registos manuais ou informatizados; concilia contas, especialmente as de relações com terceiros, garantindo a fidedignidade dos saldos; confere os balancetes periódicos, verificando a justeza dos saldos das várias contas de grau inferior e a sua correspondência com o balancete de razão geral, colabora com o técnico oficial de contas nas operações de regularização das contas e no apuramento de resultados; colabora com o técnico oficial de contas na elaboração das demonstrações financeiras: balanço, demonstração de resultados, anexos; elabora os documentos oficiais para pagamento de impostos e outras obrigações; recolhe elementos com vista à determinação de custos e resultados de exploração. Quando assume a responsabilidade integral pela regularidade fiscal da empresa, é obrigatória a sua inscrição, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas, e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cortador de chapa de vidro. — É o trabalhador que, manual, semiautomática ou automaticamente, procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo de planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

Cozinheiro. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Será classificado nas categorias A, B ou C, consoante tenha a seu cargo

preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas ou escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce tarefas tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de forma eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação de custos.

Embalador de chapa de vidro. — É o trabalhador que acondiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-las nos contentores.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de caixotaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de embalagem. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se houver.

Escrivário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal;

preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora os dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário administrativo. — É o trabalhador que coadjuva o escriturário e se prepara para aquela função.

Espelhador. — É o trabalhador que, manual, semiautomática ou automaticamente, para além do trabalho do polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega de produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém de chapa de vidro. — É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

Foscador a areia (não artístico). — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro através de um jacto de areia.

Foscador artístico a areia de vidro plano. — É o trabalhador que, semiautomática ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

Gravador artístico a ácido. — É o trabalhador que procede à gravação de motivos decorativos sobre determinados artigos ou chapas de vidro, prepara a solução ácida a empregar na gravação segundo as especificações correspondentes, aplica nas peças a decorar uma camada de verniz, cera ou outro isolante apropriado, executando sobre eles a decoração pretendida e submetendo as outras peças à acção do ácido as vezes necessárias até atingir o que deseja transmitir. Pode trabalhar a partir da sua própria imaginação.

Gravador à roda (chapa de vidro). — É o trabalhador que grava, por meio de rodas abrasivas, motivos decorativos sobre chapa de vidro.

Guarda. — É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, praticistas e viajantes, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda.

Lavador. — É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

Lubrificador de máquinas. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos, nos períodos recomendados, e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que, com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho da sua função, baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e, também, nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e do equipamento e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* antes da medição, procurando detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva; efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples; determina as quantidades e custos dos materiais, da mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras; indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a ser efectuadas; organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos, e providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

Moldureiro ou dourador. — É o trabalhador que executa, monta e repara molduras, servindo-se de ferramentas manuais.

Montador-afinador. — É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

Montador de aquários A. — É o trabalhador que procede à montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) com dimensões diferentes daquelas que a empresa adoptou como medida padrão.

Montador de aquários B. — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) nas medidas padrão adoptadas pela empresa.

Montador de caixilhos de alumínio. — É o trabalhador que lê e interpreta desenhos e outras especificações técnicas. Procede à colocação e acertos dos diferentes construtivos das caixilharias de alumínio, fachadas, portas, janelas, montras, divisórias, e veda as juntas existentes entre o vão e a armação, com massa adequada na obra. Experimenta no local da obra as condições de funcionamento da estrutura, tais como funcionamento da estrutura, tais como fechaduras, calhas e vidros, corrigindo eventuais deficiências. Quando necessário, transporta os materiais, manualmente ou por meio de guincho eléctrico. Grava os materiais a aplicar. Procede à colocação dos vidros em caixilhos fixos, portas, janelas e montras de alumínio.

Montador de candeeiros. — É o trabalhador que, com ferramentas adequadas, procede à montagem de candeeiros ou lustres.

Montador de espelhos electrificados. — É o trabalhador que tem como função predominante montar espelhos electrificados, praticando as operações necessárias, designadamente furar os espelhos em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as calhas metálicas nas dimensões adequadas, proceder à ligação dos diversos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpadas e proceder ainda ao polimento das saboneteiras.

Montador de termos. — É o trabalhador que tem como função executar a montagem dos diversos tipos de termos, procedendo à sua etiquetagem e embalagem.

Motorista. — É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que, na sua categoria, é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador-afinador de máquina automática de serigrafia. — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina, sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento variável (ecrãs, frudes, pinças, *cassettes*, etc.). Vela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações e ajustes de temperatura e de velocidade da máquina, sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

Operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal de têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar, de acordo com a configuração do gabari de controlo, e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

Operador de computador. — É o trabalhador que prepara o computador para execução dos programas e assegura o cumprimento das tarefas e dos prazos, de acordo com o plano de exploração e folhas de operação; opera e controla o computador através do painel de comando e ou consola e os seus órgãos periféricos; redige e mantém permanentemente actualizados os registos e ficheiros necessários, designadamente o de utilização do computador e dos suportes de informação correspondentes aos seus órgãos periféricos; pode ainda resolver os erros originados por má utilização dos periféricos. Faz a interpretação e resposta às mensagens do computador.

Operador de máquinas de balancé. — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, cortes, furação e operações semelhantes.

Operador de máquina de corte. — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente, na mesa de corte chapa de vidro. Introduce nos braços as medidas correctas, segundo especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos e o nível da pressão, e à limpeza e lubrificação.

Operador de máquina de corte de chapa de vidro. — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente, na mesa de corte chapa de vidro. Introduce as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, limpeza e lubrificação.

Operador de máquina de fazer arestas e ou bisel. — É o trabalhador que, em máquina semiautomática, que opera manualmente e através de movimentos sucessivos, faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e manutenção da máquina.

Operador de máquinas de fazer arestas e polir. — É o trabalhador que, com máquina automática, tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, torneiar os nós e proceder aos acertos necessários das máquinas, sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem, ainda, a seu cargo a manutenção da máquina.

Operador de máquina de lavar vidro. — É o trabalhador que tem a seu cargo vigiar e regular os rolos e as escovas da máquina, em conformidade com a espessura da chapa. Coloca e retira toda a obra da máquina e coloca-a na mesa de verificação e embalagem.

Operador de máquina ou mesa da serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina de vidro duplo. — É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente identificação de ordens de execução, ordenação de vidro, serrar perfis, coordenação de sequência vidro e perfis, enchimento e armação de perfis, aplicação da primeira barreira, carga de linha, lavagem e montagem vidro/perfis, prensagem, aplicação da segunda barreira, evacuação da linha e movimentação de paletes/cavaletes.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas, para a sua aplicação, dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodela nos postes.

Pintor à pistola. — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

Polidor de espelhagem. — É o trabalhador que, manual, semiautomática ou automaticamente, procede à verificação e disfarce dos riscos e polimento do vidro, deixando-o em condições de receber a espelhagem.

Polidor (metalúrgico). — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Polidor de vidro plano. — É o trabalhador que, manual, semiautomática ou automaticamente, pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisel, furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça, por polimento, com diferentes abrasivos, riscos nas superfícies de vidro.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

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

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pela analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Serralheiro de caixilhos de alumínio. — É o trabalhador que na oficina interpreta desenhos e outras especificações técnicas, corta os perfilados de alumínio, executa a ligação dos perfilados por meio de rebites, parafusos ou outros processos. Procede à montagem de vidros em caixilhos finos, portas e janelas de alumínio.

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

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

Servente de carga. — É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminina.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções diferenciadas no trabalho diurno.

Subencarregado. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

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

Técnico de secretariado (secretário). — É o trabalhador que toma notas, com posterior tratamento de toda a informação registada, de forma sistemática em termos de disponibilidade para consulta permanente pela hierarquia; fere a informação, em tempo útil, recorrendo a equipamento informático; elabora documentos normativos; minuta, normaliza, grava, policopia, endereça e arquiva; opera o equipamento de comunicação disponível, utiliza as técnicas de comunicação, com o sentido permanente da síntese, recorrendo à função referencial da língua; organiza e secretaria reuniões de trabalho; regista a informação e elabora relatórios esquemáticos após reuniões de informação e elabora actas após reuniões de decisão; utiliza técnicas de arquivo, dominando métodos de classificação, codificação e indexação, organizando ficheiros, *dossiers* e bases de dados; com periodicidade superiormente autorizada, mantém, implanta e actualiza planos das acções de gestão; preenche a agenda do gabinete e controla o seu cumprimento; faz a manutenção da informação do serviço através da recolha atempada dos indicadores estatísticos, possibilitando respostas em tempo útil; cria comportamentos assertivos, de confiança e confidencialidade.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num forno mecânico copiador ou programador executa trabalhos

de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado:

Viajante, quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

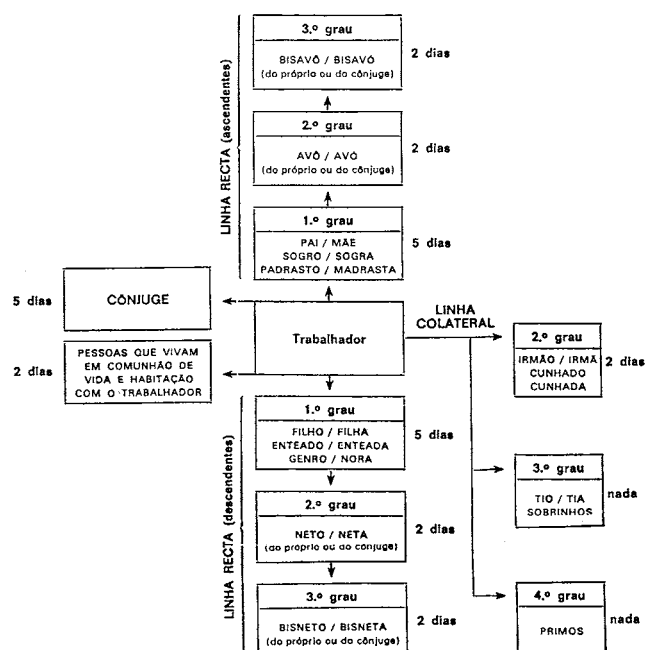
Pracista, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da empresa e concelhos limítrofes.

Verificador de chapa de vidro. — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se a chapa de vidro apresenta defeitos de fabrico, tais como riscos infundidos ou mau acabamento, assinalando-os devidamente.

Verificador-embalador. — É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, foscas queimadas, etc.; limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

ANEXO IV

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins



Porto, 13 de Julho de 2004.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

António Alberto Freitas da Costa, director.
Eva Dias Costa, mandatária.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

Manuel da Silva Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:
Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Depositado em 29 de Julho de 2004, a fl. 66 do livro n.º 10, com o registo n.º 94/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 — Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e 1620 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2004, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas mensais

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 33.

12 — As empresas obrigam-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 2,90.

Cláusula 42.^a

Trabalho fora do local habitual

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 55,90 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 13,30 e a dormida com pequeno almoço a € 29,30.

CAPÍTULO VII

Diuturnidades

Base XXXII

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade, no montante de € 10,97, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de € 10,97, até ao limite de três diuturnidades.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Valor (euros)
1-A	726
1-B	691
1-C	664

Grupos	Valor (euros)
2	621
3	607
4	561
5	521
6	507
7	450
8	398
9	384
10	378
11	374
12	372

ANEXO V

Enquadramento profissional e salários

Grupo I-A — € 726:

Director de serviços — escritório;

Grupo I-B — € 691:

Analista informático — escritório;

Grupo I-C — € 664:

Caixeiro-encarregado — comércio/armazém;
Chefe de compras — comércio/armazém;
Chefe de departamento — escritório;
Chefe de divisão — escritório;
Chefe de escritório — escritório;
Chefe de serviços — escritório;
Chefe de vendas — comércio/técnico de vendas;
Contabilista — escritório;
Desenhador de arte-finalista — desenho;
Desenhador-maquetista — desenho;
Desenhador-projectista — desenho;
Desenhador-retocador — desenho;
Programador informático — escritório;
Técnicos de contas — escritório;
Tesoureiro — escritório;

Grupo II — € 621:

Caixeiro-chefe de secção — comércio/armazém;
Chefe de secção — escritório;
Encarregado de armazém — comércio/armazém;
Encarregado de electricista — electricista;
Guarda-livros — escritório;
Programador mecanográfico — escritório;

Grupo III — € 607:

Correspondente em línguas estrangeiras — escritório;
Chefe de equipa electricista — electricista;
Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira — escritório;
Inspector de vendas — comércio/armazém;
Secretário — escritório;
Tradutor — escritório;

Grupo IV — € 561:

Caixa de escritório — escritório;
Condutor de empilhador, tractor ou grua — rodoviários;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos — desenho;
Encarregado de garagem — garagem;
Fiel de armazém — comércio/armazém;
Motorista de pesados — rodoviários;
Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
Oficial de electricista — electricista;
Operador informático — escritório;
Operador mecanográfico — escritório;
Operador de minilab — gráfico;
Primeiro-caixeiro — comércio/armazém;
Primeiro-escriurário — escritório;
Prospector de vendas — comércio/tecn. vendas;
Vendedor (viajante ou praticista) — comércio/tecn. vendas;

Grupo V — € 521:

Ajudante de fiel — comércio/armazém;
Arquivista — escritório;
Cobrador — cobrador;
Conferente — comércio/armazém;
Demonstrador — comércio/armazém;
Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos — desenho;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa — escritório;
Motorista de ligeiros — rodoviários;
Operador de máquinas de contabilidade — escritório;
Operador de telex em língua estrangeira — escritório;
Perfurador-verificador/operador de posto de dados — escritório;
Recepcionista — escritório;
Segundo-caixeiro — comércio/armazém;
Segundo-escriurário — escritório;
Telefonista de 1.^a — telefonistas;

Grupo VI — € 507:

Caixa de balcão — comércio/armazém;
Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos — desenho;
Estagiário do 2.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
Lubrificador — garagem;
Operador estagiário do 2.^o ano de minilab — gráfico;
Operador de telex em língua portuguesa — escritório;
Pré-oficial electricista dos 1.^o e 2.^o anos — electricista;
Telefonista de 2.^a — telefonista;
Terceiro-caixeiro — comércio/armazém;
Terceiro-escriurário — escritório;

Grupo VII — € 450:

Ajudante de motorista — garagem;
Arquivista técnico — desenho;
Auxiliar de armazém ou servente — comércio/armazém;
Caixeiro-ajudante do 2.^o ano — comércio/armazém;
Contínuo — contínuo-porteiro;

Dactilógrafo do 2.º ano — escritório;
 Distribuidor — comércio/armazém;
 Embalador — comércio/armazém;
 Empregado de limpeza — contínuo-porteiro;
 Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Estagiário do 2.º ano (escritório) — escritório;
 Guarda/vigilante — contínuo-porteiro;
 Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) — garagem;
 Operador estagiário do 1.º ano de minilab — gráfico;
 Porteiro — contínuo-porteiro;
 Servente de viatura de carga — contínuo-porteiro;
 Tirocinante do 2.º ano — desenho;

Grupo VIII — € 398:

Ajudante de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;
 Auxiliar de minilab — gráfico;
 Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano — comércio/armazém;
 Dactilógrafo do 1.º ano — escritórios;
 Estagiário do 1.º ano — escritórios;
 Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) — desenho;

Grupo IX — € 384:

Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia) — gráfico;

Grupo X — € 378:

Aprendiz de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;
 Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico;
 Contínuo (com menos de 20 anos) — contínuo-porteiro;
 Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos — escritório;
 Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos — desenho;
 Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos) — desenho;

Grupo XI — € 374:

Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico;

Grupo XII — € 372:

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico;

Lisboa, 16 de Julho de 2004.

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª, «Área e âmbito», 2.ª, «Vigência», 36.ª, «Retribuições mínimas mensais», 42.ª, «Trabalho fora do local habitual», Base XXXII, «Diuturnidades» e o anexo IV, «Tabela salarial», alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, e a restante matéria consolida a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 14 de Agosto de 1982, com alterações ao clausulado publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1986, 32, de 29 de Agosto de 1988, 32, de 29 de Agosto de 1990, e 29, de 8 de Agosto de 1992.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

António Félix Marques, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 — Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e 1620 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelos períodos estabelecidos por lei.

2 — O presente CCTV pode ser denunciado desde que sejam decorridos 20 ou 10 meses, conforme se trate da revisão do clausulado social ou da tabela salarial.

3 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2004, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — O contrato considera-se renovado por igual período de tempo se qualquer das partes o não denunciar nos 30 dias anteriores ao termo do período da sua vigência, mediante apresentação de uma proposta de revisão, por escrito, correio registado e aviso de recepção.

2 — A falta de resposta pela outra parte, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, será entendida como aceitação tácita de todo o seu conteúdo.

3 — Apresentada a proposta, será de imediato marcada uma reunião conjunta para o estabelecimento de um protocolo a seguir nas negociações.

4 — Durante a vigência do CCTV, podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO A

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Deveres da entidade patronal

As entidades patronais são obrigadas a:

- Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizada por cada trabalhador que seja admitido na empresa a partir do dia 1 de Agosto de 1988 e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 15 do mês seguinte àquela a que respeita;
- Prestar ao Sindicato, aos delegados sindicais e a todos os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
- Cobrar e enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as colunas, até ao dia 10 do mês seguinte àquela a que disserem respeito;

- Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados enviados pelos sindicatos em locais apropriados e do conhecimento dos trabalhadores;
- Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa. E ainda possibilitar-lhes os meios necessários para a sua formação profissional;
- Devolver as guias de colocação ao sindicato respectivo, sempre que o trabalhador deixe de prestar serviço na empresa, mencionando a data e os motivos.

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- Executar as actividades profissionais a seu cargo segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética moral e profissional;
- Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;
- Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes;
- Não divulgar externamente informações sobre a actividade produtiva ou financeira da empresa, ressalvando-se as fornecidas à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de defesa, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

Cláusula 6.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal ou a quem a represente:

- Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- Alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação

- resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- d) Transferir o trabalhador em desconformidade com o que se dispõe na cláusula 21.^a;
 - e) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem prévio consentimento, por escrito, salvo regulamentação em contrário;
 - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
 - g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir o trabalhador sem justa causa;
 - i) Admitir qualquer trabalhador ao seu serviço, sem que o mesmo apresente título profissional nas profissões em que tal é exigido.

2 — Quando qualquer trabalhador transita de uma entidade patronal para outra, de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

4 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 46.^a

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 7.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou culposa dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato.

Cláusula 8.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos seus representantes, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 9.^a

Sanção disciplinar

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão da prestação de trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho referida na alínea c) não pode exceder por cada infracção seis dias e em cada ano civil um total de 18 dias.

Cláusula 10.^a

Procedimento disciplinar

1 — Para efeito de graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção, sob pena de prescrição.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso se se verificar algum dos comportamentos constantes das alíneas c) e h) da cláusula 44.^a O trabalhador nesta situação mantém todos os direitos constantes deste contrato, inclusive o pagamento da retribuição no dia devido até ao seu regresso à empresa ou à decisão final do processo disciplinar.

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência do trabalhador e a sua execução só pode ser aplicada nos três meses subsequentes à decisão.

5 — Todas as sanções deverão ser fundamentadas por escrito e apresentadas ao trabalhador, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato respectivo.

6 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do número 1 da cláusula 9.^a serão antecedidas de processo disciplinar, que constará do seguinte:

- a) Comunicação por escrito ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato respectivo, através de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para a sua defesa e esclarecimento da verdade;
- c) O delegado sindical ou o Sindicato pronunciar-se-ão, fundamentando o seu parecer, no prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, a contar do momento em que receba cópia do processo;
- d) Decorridos os prazos referidos nas alíneas anteriores, a entidade patronal proferirá a decisão nos 30 dias seguintes.

7 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer nos termos deste contrato e da lei.

8 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que necessário, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente.

9 — Nos casos omissos observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

10 — A inobservância do disposto nos números anteriores torna o procedimento disciplinar nulo.

Cláusula 11.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e nocturno, e em dias de descanso semanal;
- c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal ou quem a represente, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- d) Ter prestado ao Sindicato informações respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;
- e) Ter prestado informações ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- f) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer outro órgão representativo dos trabalhadores;
- h) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- i) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 44.^a e 46.^a, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste instrumento;
- b) Tratando-se da suspensão sem vencimento, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

SECÇÃO C

Direitos especiais

Cláusula 12.^a

Direitos constitucionais dos trabalhadores

De acordo com o estabelecido na Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

- a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa;

- b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto secreto e directo;
- c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- d) Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais;
- e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- f) Constitui direito das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
Exercer o controlo de gestão nas empresas;
Intervir na reorganização das unidades produtivas;
Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

Cláusula 13.^a

Mulheres

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos especiais previstos na legislação em vigor e ainda os direitos a seguir mencionados:

- a) Durante o período de gravidez as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho ou horários que as não prejudiquem;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência e que não poderão ser descontados para qualquer efeito. No caso de aborto ou parto nado-morto, a licença será reduzida a 30 dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos 90 dias atrás referido, a trabalhadora poderá requerer até um ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com a garantia de reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- c) Dispor de duas horas diárias, que poderão ser utilizadas seguidas ou divididas em dois períodos, para amamentação dos filhos, devidamente comprovada nos termos da legislação em vigor, até 12 meses após o parto;
- d) As trabalhadoras que não amamentem os filhos podem dispor diariamente de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada uma, para assistência aos filhos até 12 meses após o parto;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem;
- f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares o exijam;

- g) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal, desde que estas não se possam efectuar fora das horas normais de trabalho.

2 — Para o exercício do direito consignado na alínea d) do número anterior, a trabalhadora deverá apresentar mensalmente à entidade patronal declaração, devidamente fundamentada, dos motivos pelos quais se torna necessária a prestação de assistência aos filhos.

3 — Os direitos consignados nas alíneas a), b), c), d), e), f) e g) do n.º 1 são assegurados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, da sua retribuição normal ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa, excepto no direito previsto na alínea d), que apenas será remunerada uma hora por dia.

4 — As trabalhadoras que estejam a beneficiar do regime anteriormente previsto na alínea d) desta cláusula mantêm esse regime até expirar o período previsto na mesma.

Cláusula 14.^a

Direito de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedado à entidade patronal ter ao serviço da empresa menores de 18 anos prestando trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 15.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, durante o período escolar dos estabelecimentos do ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial, oficializado ou equivalente, terão redução de uma hora e trinta minutos no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento. Esta regalia de redução de horário cessa sempre que entre a hora normal de saída e o início da primeira aula mediem pelo menos duas horas.

2 — A redução do horário de trabalho previsto no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador, mas só subsiste desde que se verifique aproveitamento escolar.

3 — A empresa custeará na totalidade as despesas directamente ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e esta os considere necessários.

4 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.

5 — Entende-se por aproveitamento, a aprovação pelo menos em dois terços das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 16.^a

Condições de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares ou vagas compete às empresas contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos.

2 — As entidades patronais, quando pretendam efectuar admissão, solicitarão ao sindicato respectivo a indicação de trabalhadores na situação de desemprego, reservando-se, no entanto, à empresa o direito de não admitir qualquer dos trabalhadores indicados pelo sindicato se não os considerar aptos para o preenchimento do lugar.

3 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, durante o período de quatro semanas de trabalho efectivo.

4 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador, desde que se verifique inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado.

5 — Se se verificar inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo por escrito e com cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa ou ao Sindicato, com a antecedência mínima de sete dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo o trabalhador a remuneração correspondente às quatro semanas completas.

6 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de sete dias, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

7 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

8 — Sempre que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionada à posse de título profissional, a falta desta implica a nulidade do contrato de trabalho.

9 — Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

10 — O disposto neste capítulo não prejudica o reglamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e as condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, desde que aquela circunstância conste por forma clara em contrato escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número anterior fica abrangido pelas disposições deste contrato e, nomeadamente, tem direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O trabalhador substituto tem direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

4 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de 30 dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

5 — A entidade patronal entregará ao trabalhador no acto da sua celebração uma cópia do contrato referido nesta cláusula.

Cláusula 18.^a

Classificações profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades especificadas de cada sector profissional relativas a carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos no regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e nas condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 19.^a

Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento.

2 — O trabalhador retomar o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar, serão concedidas férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados. Na impossibilidade de as gozar, receberão a remuneração e o subsídio correspondentes.

4 — Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador, quando regressar ao serviço da empresa, tem direito nesse ano às férias que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e o respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado na empresa.

5 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar a quem seja atribuída licença registada (superior

a 30 dias) têm o direito de retomar o serviço com a observância das condições constantes dos números anteriores, desde que o seu posto de trabalho não tenha sido entretanto ocupado por um substituto.

6 — Ao retomar o serviço, o trabalhador manterá todos os direitos e regalias previstas neste contrato e na lei.

7 — O tempo de serviço militar conta como tempo de serviço para efeito de antiguidade.

Cláusula 20.^a

Transmissão de estabelecimento

A transmissão de exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá respeitar sempre todos os direitos e garantias dos trabalhadores constantes da lei e deste contrato.

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato com justa causa quando a transferência se faça para outra localidade que diste da primeira mais de 25 km.

4 — Quando a transferência depende da vontade do trabalhador ou envolva despesas a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o acordo tem de ser feito por escrito, concretizando tanto quanto possível condições de transferência.

Cláusula 22.^a

Pluriemprego

1 — As empresas não poderão admitir ao seu serviço trabalhadores em regime de pluriemprego, desde que um dos postos de trabalho na mesma ou noutra empresa, entidade ou organismo, seja desempenhado em tempo completo.

2 — Na data de admissão na empresa, o trabalhador é obrigado a declarar por escrito que não se encontra em alguma das situações previstas no número anterior.

3 — O trabalhador que preste falsas declarações ou que venha a criar situações previstas no n.º 1 dá à empresa o direito de instaurar processo disciplinar para despedimento, com fundamento nesses factos.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta e quatro horas semanais, de segunda-feira às treze horas de sábado, sem prejuízo dos horários de menor duração.

2 — Nas empresas que já laborem de segunda-feira a sexta-feira, o horário será igualmente de quarenta e quatro horas, sem prejuízo dos horários de menor duração, podendo em qualquer outra empresa ser estabelecido acordo entre trabalhadores e empresa para a prática de horário de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Considera-se período normal de trabalho o que é realizado entre as 8 e as 20 horas.

4 — Não pode a entidade patronal alterar os horários da entrada ou saída, bem como os intervalos do descanso, sem a prévia concordância escrita dos trabalhadores, salvo se houver disposições legais em contrário.

Cláusula 24.^a

Intervalos para descanso

1 — O intervalo para descanso nunca será inferior a uma hora nem superior a duas depois de um máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, no período normal de trabalho e no primeiro turno.

2 — No segundo e terceiro turnos, o intervalo para descanso nunca será inferior a trinta minutos, depois de um máximo de quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores devem prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves.

Cláusula 26.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador, que será dada por escrito, com cópia para o Sindicato, se o trabalhador estiver sindicalizado.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido. Este requerimento será entregue ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de anuência do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado a partir das 13 horas considerado dia de descanso complementar.

2 — No caso específico das empresas que laboram de segunda-feira a sexta-feira, o sábado é integralmente considerado dia de descanso complementar.

3 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito à retribuição por inteiro, os seguintes: 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, Corpo de Deus (festa móvel), 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro, Sexta-Feira Santa, feriado municipal (ou na sua falta outro dia de tradição local) e terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 28.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

- a) A prova da situação de doença prevista neste número poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal;
- b) 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 corres-

pondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço. Os dias de férias que excedem 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 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCTV, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

Cláusula 29.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal, 30 dias de férias.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre o trabalhador tem direito, nesse ano, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 15 ou de 10 dias consecutivos conforme a admissão se faça no 1.º ou no 2.º trimestre desse ano.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador ou em segunda instância, entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias:

- a) No caso previsto na parte final deste número a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades referidas;
- b) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano, salvo em relação aos casos previstos no n.º 2.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a 15 dias.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

6 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração

correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso da cessação do contrato motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8 — Para efeitos de cessação do contrato, o período de férias não gozado conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 — A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o 1.º dia útil da semana.

10 — Aos trabalhadores menores de 18 anos e aos cônjuges, a entidade patronal deve facultar o gozo de férias simultâneo com os pais ou com o outro cônjuge, respectivamente, desde que não haja nisso prejuízo sério para a empresa.

11 — Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 5 serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação de trabalho. Em caso de incumprimento do fixado neste número e não havendo concordância escrita do trabalhador para o pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação pagando um acréscimo de 25% sobre estes valores.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 30.^a

Definição

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

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

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou quem a represente, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável ou urgente aos membros do agregado familiar;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, em conformidade com a lei e com este contrato. A necessidade e a natureza destes actos devem ser aferidos segundo critério de razoabilidade pelas associações e instituições acima referidas;

- c) Casamento: 10 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, nora, genro, padrasto, madrastra e enteados: cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de avós, ou bisavós do próprio ou do cônjuge, netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta: dois dias consecutivos;
- f) Outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador: dois dias consecutivos;
- g) Nascimento de filho: um dia;
- h) Prestação de provas de exames em estabelecimento de ensino: o dia ou dias de prova de exames e a véspera do primeiro exame;
- i) Para cumprimento ocasional de obrigações legais de natureza militar: o tempo necessário;
- j) Quando, sendo bombeiro voluntário, haja de ocorrer a sinistros;
- l) Dádiva de sangue: até um dia por mês;
- m) Ida a consulta médica devidamente comprovada desde que não possa ser efectuada fora do período normal do trabalho.

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

- a) Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível;
- b) O não cumprimento do disposto no n.º 2 e na alínea a) anterior torna as faltas injustificadas;
- c) A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação;
- d) A apreciação da previsibilidade das faltas, compete em primeiro lugar ao trabalhador dentro dos critérios de razoabilidade.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de qualquer direitos ou regalias dos trabalhadores. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, salvo o disposto em contrário neste contrato e na lei, ou tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo-á por escrito ao trabalhador, dentro dos primeiros três dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço, sob pena de, não o fazendo, ser futuramente ininvocável a eventual natureza injustificada da falta ou faltas.

5 — As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 podem ser acrescidas, a pedido do trabalhador, de mais cinco dias sem retribuição.

Cláusula 32.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuição de igual tempo no período de férias. Esta opção não será, porém, viável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar grave quando atingem três dias seguidos ou seis interpolados no período de um ano.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 1 desta cláusula abrangerá os dias ou meios dias do descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, sempre que tais faltas se verifiquem com reincidência.

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

No caso de a entidade patronal usar da faculdade prevista da última parte deste número, apenas o atraso efectivo contará para os efeitos do n.º 3 desta cláusula.

6 — Para efeitos de desconto no vencimento das faltas injustificadas, aplica-se a fórmula da retribuição horária consagrada na cláusula 37.^a

Cláusula 33.^a

Dispensas

A entidade patronal poderá dispensar qualquer trabalhador para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, sem direito a retribuição. O pedido e a dispensa deverão ser feitos por escritos.

Cláusula 34.^a

Licenças sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período suspendem-se os direito, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, determinando designadamente redução proporcional no subsídio de Natal

e nas férias e subsídio de férias correspondentes quando a licença seja superior a 60 dias.

4 — O pedido e autorização de licença concedida de acordo com esta cláusula, deverão ser feitos por escrito, com cópia para o trabalhador.

Cláusula 35.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, devido a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente manterá direito ao lugar (com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas).

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar trabalho por detenção ou cumprimento de pena de prisão por crime a que não corresponda a pena maior nem esteja correlacionado com as funções dentro da empresa e ainda em caso de crime, desde que não se verifique reincidência.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas mensais

1 — As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e de inscrição na previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado ou subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será efectuado em numerário no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque, transferência bancária, se o trabalhador concordar; em qualquer dos casos até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora do período e local onde habitualmente as tomam.

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de € 33.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para

falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

7 — Aos caixeiros viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, vejam alteradas pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será pela entidade patronal garantida, durante os seis meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores.

8 — A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

9 — Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista, definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

10 — As comissões sobre vendas deverão ser liquidadas até ao fim do mês seguinte ao da respectiva facturação.

11 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade não podem auferir remuneração inferior ao salário mínimo nacional.

12 — As empresas obrigam-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 2,90.

13 — O subsídio de alimentação referido no n.º 12 será sempre devido, excepto nos seguintes casos:

- a) Faltas injustificadas (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);
- b) Faltas justificadas com perda de retribuição (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);
- c) Dias de descanso semanal ou feriados em que não haja prestação de trabalho;
- d) Período anual de férias do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste contrato, no cálculo da retribuição horária aplica-se a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RH = retribuição horária;

RM = retribuição mensal;

HS = horário de trabalho semanal.

Cláusula 38.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A remuneração do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % até às 24 horas;
- b) 150 % das 0 horas até 8 horas;
- c) 200 % se o trabalho for prestado nos dias feriais e nos meios dias e dias de descanso semanal.

2 — Nas primeiras duas horas prestadas a seguir ao período de trabalho de sábado, a remuneração do trabalho extraordinário será de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

Se o trabalho extraordinário se prolongar para além de duas horas, a retribuição mínima será equivalente à prestação de quatro horas de trabalho extraordinário.

3 — No trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados, o trabalhador tem direito a receber remuneração equivalente ao mínimo de quatro horas de trabalho extraordinário de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

4 — O trabalho prestado aos domingos e feriados dá ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

5 — Para os efeitos constantes desta cláusula a retribuição horária é calculada de acordo com a fórmula estabelecida na cláusula 37.^a

Cláusula 39.^a

Substituições temporárias

Sempre que o profissional substitui outro de categoria ou de retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de antiguidade à data em que se vençam os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção de um mês como mês completo.

5 — Não é permitido à entidade patronal em qualquer caso descontar qualquer fracção do subsídio a que o trabalhador tem direito, referido nesta cláusula.

6 — Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 4 serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação do trabalho.

Em caso de incumprimento do fixado neste número, e não havendo concordância escrita do trabalhador para pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação do pagamento com o acréscimo de 25% dos créditos em dívida.

7 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer

no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado no mínimo seis meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, nunca podendo, neste caso, o subsídio ser inferior a 25% do total.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias.

3 — No caso de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao tempo de férias a que tiver direito.

Cláusula 42.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Para além do disposto no n.º 4 da cláusula 36.^a, a entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas de transporte quando o trabalhador tenha de se deslocar para fora do local onde presta normalmente serviço.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal, desde que comprovadas documentalmente.

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 55,90 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 13,30 e a dormida com pequeno almoço a € 29,30.

5 — A entidade patronal obriga-se ao pagamento de 22,5% sobre o preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido pelos trabalhadores que se deslocam em serviço utilizando viatura automóvel própria e ainda a efectuar um seguro de responsabilidade civil no valor de € 500 000 para o trabalhador e passageiros transportados, cujo custo será suportado pela entidade patronal. Nos casos de utilização esporádica de veículo próprio ao serviço da empresa, não haverá para a entidade patronal a obrigatoriedade de participar no custo do seguro.

6 — Se o trabalhador se deslocar em serviço utilizando o veículo da empresa, o seguro referido no número anterior deverá ser de responsabilidade civil ilimitada e o seu custo será inteiramente suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por rescisão da iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;
- e) Por rescisão unilateral do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A obrigatoriedade de fazer provada justa causa cabe à entidade patronal.

3 — Considera-se justa causa de rescisão de contrato de trabalho o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem designadamente justa causa de despedimento:

- a) Desinteresse comprovado pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Violências físicas ou provocação frequentes com outros trabalhadores na empresa;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer risco ou prejuízo quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano. Para efeitos desta alínea só serão contados os dias de descanso semanal e complementares ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à falta, desde que haja reincidência;
- f) Inobservância culposa e continuada das normas legais referentes à higiene e segurança no trabalho;
- g) Desobediência ilegítima às ordens dadas, sob forma correcta, por responsáveis hierarquicamente superiores, entidade patronal ou quem a represente;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores, superiores hierárquicos, ou sobre a entidade patronal ou quem a represente e, em geral, crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;
- i) Reduções anormais e intencionais da produtividade do trabalhador;
- j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios.

4 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento têm de ser comunicadas pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca nos termos deste contrato e da lei, comunicação que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição dos factos imputados ao trabalhador.

5 — Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía.

6 — No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até à reintegração, podendo ainda requerer indemnização por danos morais e materiais nos termos da lei.

7 — No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração na empresa, esta é obrigada a pagar-lhe, em substituição da reintegração, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Denúncia do contrato por parte do trabalhador

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

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

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 46.^a

Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa

1 — Ocorrendo algum dos motivos da rescisão do contrato por justa causa, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal por escrito a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram justa causa.

2 — A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de três meses de retribuição.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 47.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 48.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença com baixa, a empresa pagará o complemento do subsídio de doença necessário para que o trabalhador receba, no conjunto, com o subsídio da previdência, a totalidade do seu vencimento líquido normal, até ao limite máximo de 20 dias seguidos ou interpolados de baixa por ano.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham em convenções de trabalho um complemento do subsídio de doença superior ao referido no número anterior, manterão esse direito.

CAPÍTULO IX

Salubridade, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 49.^a

Princípio geral

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por este contrato devem obedecer às condições legais e regulamentares destinadas a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores e ainda na medida do possível a sua comodidade.

2 — As empresas deverão recorrer se possível a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurar melhores condições de trabalho, no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e iluminação.

Cláusula 50.^a

Acidente de trabalho ou doença profissional

Compete à entidade patronal indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ocorridos ao serviço, desde que esses riscos não estejam cobertos pela instituição de previdência nem pelo seguro.

Cláusula 51.^a

Reclamações

Os trabalhadores directamente, ou por intermédio dos delegados sindicais ou dos sindicatos, têm direito de apresentar às empresas e à Inspeção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 52.^a

Exames médicos

1 — Os profissionais que exerçam as suas funções em câmara escura devem ser submetidos a exames médicos periódicos, de seis em seis meses, devendo ser transferidos de serviço sem perda de nenhuma das regalias que auferiam, em caso de despiste de alguma doença profissional.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 53.^a

Comissões de segurança

1 — Nas empresas que tenham ao seu serviço 25 ou mais trabalhadores de qualquer categoria, haverá uma comissão de segurança.

2 — A comissão de segurança é composta por quatro trabalhadores, sendo dois designados pela entidade patronal e dois eleitos pelos trabalhadores da empresa.

3 — As funções de membro da comissão de segurança acumulam com as funções profissionais na empresa.

4 — As comissões serão coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social se os houver.

5 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias, quando praticadas na própria empresa.

Cláusula 54.^a

Atribuições da comissão de segurança

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento e aperfeiçoamento das regras de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições e do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- e) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- f) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- g) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- h) Elaborar relatório anual sobre a sua actividade e enviar cópia à entidade patronal, à Inspeção de Trabalho, sindicato e associação respectiva.

2 — Aos membros das comissões de segurança deve ser facilitada a frequência de cursos de especialização e actualização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 55.^a

Quadro de pessoal

1 — No prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCTV deverão as entidades patronais proceder

às necessárias adaptações, elaborando um quadro de pessoal, que deverá ser afixado em local visível da empresa.

2 — Deste quadro de pessoal deverão constar os seguintes elementos: nome completo, data de nascimento, de admissão na empresa e da última promoção, remuneração auferida, profissão, especialidade e categoria.

3 — A entidade patronal enviará ao sindicato uma cópia do quadro referido no n.º 1.

Cláusula 56.^a

Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — O presente contrato revoga toda a regulamentação convencional anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, ressalvando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos do número seguinte.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3 — As disposições do presente CCTV não prejudicam a aplicação de legislação mais favorável que venha a ser publicada.

Cláusula 57.^a

Interpretação e integração de lacunas

1 — A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas, em princípio, pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 — Para o mesmo efeito do referido no número anterior e para a resolução de situações omissas será criada uma comissão paritária.

Cláusula 58.^a

Regulamento da comissão paritária

1 — Constituição:

- a) Nos termos da base XVI do CCTV para a Indústria de Fotografia, é constituída uma comissão paritária com três representantes das associações sindicais outorgantes e três representantes da associação patronal;
- b) As associações sindicais outorgantes designarão, de entre si, três associações sindicais que se representarão na comissão paritária;
- c) As três associações sindicais (que representam as restantes) credenciarão os elementos seus representantes para integrar a comissão paritária;
- d) A associação patronal designará os seus representantes;

- e) A associação patronal e as associações sindicais referidas nas alíneas c) e d) poderão ainda credenciar três elementos suplentes, que, no impedimento dos efectivos, os poderão substituir e ainda nomear assessores;
- f) As associações sindicais que não possuam representantes directos na comissão paritária poderão participar nos trabalhos da mesma na qualidade de assessores, sempre que da ordem do dia constem assuntos relativos a trabalhadores por si representados.

2 — São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretação de matéria constante do CCTV e respectivos anexos e integração de lacunas surgidas na aplicação do mesmo;
- b) Deliberar as reclassificações de trabalhadores ou quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- c) Marcação de provas de avaliação de conhecimentos e nomeação do respectivo júri.

3 — Funcionamento:

- a) A fim de assegurar o funcionamento da comissão paritária, haverá um secretariado permanente, que será constituído por um representante da ANIF e um representante das três associações sindicais previstas na alínea c) do n.º 1;
- b) A comissão paritária reunirá a pedido da ANIF ou qualquer associação sindical outorgante do CCTV, dirigido ao seu representante no secretariado definido na alínea a);
- c) Os elementos do secretariado acordarão, por correspondência entre ambos, a data das reuniões da comissão paritária, enviando a agenda dos assuntos a abordar, bem como a documentação eventualmente existente que possibilite a sua análise;
- d) As reuniões só poderão ter lugar decorridos oito dias após a data da sua marcação. Cada elemento do secretariado convocará os restantes elementos da parte que representa;
- e) Em princípio, as reuniões da comissão terão lugar nas instalações da ANIF;
- f) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, no mínimo, dois representantes de cada uma das partes;
- g) No final de cada reunião, os elementos do secretariado elaborarão acta respectiva, que será assinada por todos os presentes.

Dessa acta deverão constar as deliberações, bem como os casos apreciados e sobre os quais não foi possível haver deliberação.

Os elementos do secretariado comunicarão as decisões da comissão paritária, com a data da sua deliberação, aos respectivos interessados que representam.

4 — Decisões da comissão paritária — as decisões da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do CCTV, se for caso disso, sendo para o efeito solicitada a sua publicação oficial.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 59.^a

Infracções

1 — As infracções cometidas pela entidade patronal ao estabelecido neste CCTV serão punidas com as multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

ANEXO I

Livre exercício da actividade sindical na empresa

Base I

Princípio geral do exercício do direito sindical

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que exercida nos termos da lei e deste contrato.

Base II

Organização sindical na empresa

1 — Dirigentes sindicais são os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, isto é, dos sindicatos, uniões, federações e confederações.

2 — Comissão intersindical da empresa — organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

3 — Comissão sindical de empresa é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa que são eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, e a serem ouvidos em todos os casos previstos na lei e neste contrato.

Base III

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento referido no número anterior deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Base IV

Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer órgão representativo dos trabalhadores previsto na lei não podem ser prejudicados pelo exercício legítimo dessas funções.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais designados nos termos da lei dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, aumentando para oito horas no caso de pertencerem à comissão intersindical.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, com os respectivos subsídios ou outras regalias, e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta base, os trabalhadores devem avisar a entidade patronal ou quem a represente por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

Base V

Condições para o exercício da actividade sindical

Nos termos da lei a entidade patronal é obrigada:

1 — A pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores.

2 — A pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Base VI

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm o direito, nos termos da lei, a reunir em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pelas comissões intersindical, sindical ou de trabalhadores ou ainda, na sua falta, pelo delegado sindical nas empresas onde não existam quaisquer das referidas comissões, bem como por 50 ou um terço dos trabalhadores, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores, nos termos da lei, reunir em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados, conforme se dispõe no número anterior, desde que não haja prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal deve permitir a reunião em local mais apropriado da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidos nos n.ºs 1 e 2 são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Base VII

Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais na empresa serão regulados pela lei e pelos estatutos sindicais.

ANEXO II

Definição das especialidades profissionais

CAPÍTULO I

Trabalhadores fotógrafos

Definição das especialidades de reportagens e estúdios fotográficos

Impressor. — É o profissional que executa ampliações, revelações, reduções e montagens, e todo o género de impressão, e pode ter conhecimentos de iluminação óptica e química fotográfica.

Operador. — É o profissional que fotografa todo o serviço de estúdios e reportagens fotográficas e de publicidade industrial, aérea, técnico-científica e reprodução.

Retocador. — É o profissional que retoca modelando quer positivos ou negativos em qualquer formato com conhecimentos de iluminação.

Definição das especialidades de fotógrafos esmaltadores

Impressor. — É o profissional que executa a impressão de positivo para o esmalte.

Plaqueiro. — É o profissional que prepara e executa e faz o acabamento da placa em esmalte.

Reprodutor. — É o profissional que executa as reproduções e positivos.

Retocador. — É o profissional que retoca as imperfeições e irregularidades de positivos ou negativos.

Definição das especialidades dos laboratórios industriais

Fotoacabamento. — Compreende os trabalhos acessórios e auxiliares tais como montagens e colagens, corte, controlo e separação de trabalhos, e expedição.

Fotografia. — Compreende o trabalho de fotografia nos seguintes domínios: industrial, publicitário, aérea, técnico-científica e reprodução.

Fotoquímica. — Compreende o trabalho de química fotográfica, densitometria, sensitometria e controlo de qualidade.

Impressão manual. — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliador a preto e branco e ou cores.

Impressão mecânica. — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliadora automática ou semiautomática a preto e branco e ou cores.

Retoque. — Compreende o trabalho de retoque de negativos ou positivos a preto e branco e ou cores.

Revelação. — Compreende o trabalho de revelação mecânica ou manual, de filmes ou chapas, em preto e branco e ou cores; poderá ainda compreender a preparação dos químicos.

Definição das especialidades dos serviços auxiliares de fotografia

Assistente de máquinas foto-rápidas. — É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, nomeadamente ocupando-se da sua manutenção.

Assistente técnico. — É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, prepara os banhos e rectifica diafragmas.

Fotocopista. — É o profissional que executa por intermédio de uma máquina fotocopadora as respectivas fotocópias.

Heliógrafo. — É o profissional que executa reproduções de documentos, desenho e outros utilizando máquinas e papéis heliográficos de revelação amoniacal ou semi-húmida.

Microfilmagem. — É o profissional que tem como funções executar diversos tipos de reprodução de documentos, mapas, desenho, numerações ou outros, e utilizando equipamento adequado; poderá confeccionar banhos e efectuar o processamento de material sensível.

Definição das especialidades de minilab

Operador de minilab. — É o trabalhador operador de uma máquina que executa funções de revelação, impressão e corte de fotografias. Pode ainda proceder à preparação dos produtos químicos a utilizar, bem como à embalagem de fotografias.

Operador estagiário de minilab. — É o trabalhador que executa as funções estabelecidas para o operador.

Auxiliar de minilab. — É o trabalhador que auxilia nas funções estabelecidas para o operador.

CAPÍTULO II

Trabalhadores de escritório

Analista informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional — especialista de organização e métodos; estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação dos cadernos de encargos ou as utilizações dos sistemas de informação;
- b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter, e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnica desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Arquivista. — É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações e arquivo.

Caixa de escritório. — É o trabalhador que nos escritórios tem a sua cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de departamento, divisão ou de serviços. — É o trabalhador que na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções se situa num plano hierárquico abaixo do director de serviços ou chefe de escritório.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente serviços de arquivo, registos ou cópia de correspondência.

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política na empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, do equipamento, dos materiais, das instalações e dos capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e os regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Escrivão. — É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas, citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias, ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como o serviço de pessoal, de compras e de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escrevador e se prepara para esta função.

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. — É o trabalhador que em mais de um idioma anota ou estenografa e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que em português anota em estenografia e escreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos livros e dos mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende, naqueles serviços que tem a seu cargo, a elaboração dos balanços e a escrituração de livros selados; é responsável pela boa ordem e pela execução desses trabalhos.

Operador informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

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

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões): prepara a máquina conforme as instruções do programador mecanográfico, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e regista as ocorrências. Recolhe os resultados.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para diferentes postos de telex: transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos tele-impressores, arquiva mensagens para consulta posterior e providencia a manutenção do material para normal funcionamento do serviço.

Perfurador-verificador/operador de posto de dados. — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradores de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático. — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;
- c) De *software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz a manutenção e documenta os módulos da utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) De exploração — estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção e de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas convencionais (a car-

tões), funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação. Estabelece as fichas de dados de resultados.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações aos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo os visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com a orientação das suas visitas e a transmissão de indicações várias.

Secretário. — É o trabalhador que assegura o trabalho de rotina diária de gabinete de administração ou de direcção. Exerce funções tais como as de selecção do correio para ser distribuído pelas várias secções ou sectores da empresa, correspondência em língua portuguesa, arquivo, telefonemas e entrevistas. Pode também redigir actas de reuniões de trabalho, providenciar a realização de assembleias gerais e de reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico de contas. — É o trabalhador que para além das funções de contabilista subscreve a escrita da empresa e é responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

Tesoureiro. — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tradutor. — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo sem alteração das ideias fundamentais do original.

CAPÍTULO III

Trabalhadores de comércio e armazém

Ajudante de fiel. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciáveis.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos, verifica as somas devidas, recebe dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores, fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja e do circuito, levando o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evi-

denciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, anuncia o preço e as condições de crédito, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas, elabora a nota de encomenda e transmite-a para execução ou executa-a e é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

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

Caixeiro encarregado. — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir os serviços e o pessoal.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e de adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz a demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua exposição ou armazenamento.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e pela conservação das mercadorias e ou dos materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, os recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e das perdas, orienta o controlo da distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Praticante de caixeiro ou de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

CAPÍTULO IV

Técnico de vendas

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas), visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, a auscultação da praça e os programas cumpridos, etc.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadoria ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou à delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como prospector de vendas.

Prospector de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado, nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender e estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

CAPÍTULO V

Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias, competindo-lhe ainda velar, em conjunto com o motorista, pelo asseio e pela limpeza do veículo.

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

Condutor de empilhador, tractor ou grua. — É o trabalhador que conduz empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colida com as de outra categoria profissional.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado de garagem. — É o profissional que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

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

Lavador. — É o profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Lubrificador. — É o profissional que procede à lubrificação de veículos automóveis, muda o óleo do motor, da caixa de velocidades e do diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3500 kg de carga ou até nove passageiros, incluindo o condutor. Compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela conservação e pela limpeza da viatura e pela carga que transporta, orientando também a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e pela limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

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

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

Servente de viatura de carga. — É o profissional que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios.

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, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

CAPÍTULO VI

Electricista

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

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

Chefe de equipa electricista. — É o trabalhador que, sob as ordens do encarregado ou de trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

Encarregado de electricista. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob as suas ordens um ou mais chefes de equipa ou outros trabalhadores.

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

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

CAPÍTULO VII

Técnicos de desenho

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador arte-finalista. — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maquete, executa com a técnica e o pormenor necessários o material gráfico ou publicitário destinado a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador retocador. — É o trabalhador que, a partir da maquete ou de dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador técnico ou gráfico-artístico. — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elemen-

tos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Praticante. — É o trabalhador que, sob a orientação de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocínio para o ingresso na categoria de desenhador.

ANEXO III

Carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores fotógrafos

SECÇÃO A

Princípios gerais e categorias

Base I

Princípio geral

Considera-se este capítulo o único regulamento da carreira profissional para o exercício da profissão de fotógrafo.

Base II

Actividade de fotografia

1 — A actividade de fotografia é composta pelos seguintes sectores, a saber:

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores;
Laboratórios industriais;
Serviços auxiliares.

2 — Para a admissão das actividades de fotografia, são necessárias a idade e as habilitações literárias mínimas, obrigatórias por lei.

3 — Aos trabalhadores sem as habilitações mínimas mas já sócios do Sindicato não se aplicará o consignado no número anterior.

Base III

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

1 — Reportagens e estúdios fotográficos — são as seguintes as especialidades da profissão de fotógrafo existentes neste sector:

- a) Operador;
- b) Impressor;
- c) Retocador.

2 — Fotógrafos esmaltadores — são as seguintes as especialidades na profissão de fotógrafo existentes no sector de fotógrafo esmaltador:

- a) Reprodutor;
- b) Retocador;
- c) Impressor;
- d) Plaqueiro.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes nos sectores de actividade de fotografia, referidos nos números anteriores:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

Base IV

Laboratórios industriais

1 — São laboratórios industriais de fotografia as empresas cuja actividade englobe os seguintes factores:

Execução por processos mecânicos da revelação de negativos e papel, a preto e branco ou a cores;
Execução por processos mecânicos ampicópias, a preto e branco ou a cores.

2 — São as seguintes as especialidades existentes neste sector de fotografia:

- a) Revelação;
- b) Impressão mecânica;
- c) Impressão manual;
- d) Fotografia;
- e) Fotoquímica;
- f) Fotoacabamento;
- g) Retoque.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

Base V

Serviços auxiliares de fotografia

1 — São as seguintes as especialidades existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Microfilmagem;
- b) Heliógrafo;
- c) Fotocopista;
- d) Assistente técnico;
- e) Assistente de máquinas foto-rápidas.

2 — Definição das categorias dos serviços auxiliares de fotografia — são as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia, excepto na microfilmagem, onde se aplica a carreira profissional dos laboratórios industriais (base IV):

- a) Oficial;
- b) Auxiliar;
- c) Aprendiz.

Base V-A

Minilab

As categorias a observar nos minilab são as seguintes:

- a) Operador;
- b) Operador estagiário;
- c) Auxiliar.

SECÇÃO B

Promoções

Base VI

Promoções

1 — A aprendizagem nas categorias dos sectores de reportagem, estúdios fotográficos, laboratórios industriais e fotógrafos esmaltadores inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

2 — Ao fim de dois anos de serviço efectivo de aprendizagem, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de auxiliar.

3 — Após três anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de estagiário.

4 — Após dois anos de serviço efectivo na categoria de estagiário, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação, em uma ou duas especialidades, para transitar para a categoria de oficial.

5 — Após um ano de serviço efectivo na categoria de oficial, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação para a categoria de especializado.

6 — Nos laboratórios industriais, o trabalhador, para ser considerado especializado, terá de prestar, obrigatoriamente, provas nas seguintes especialidades:

Impressão mecânica ou manual;
Revelação mecânica ou manual;
Fotoquímica/controlo de qualidade.

Nota. — Esta base substitui as bases VI e VII do anexo III do CCTV.

Base VIII

Promoções das categorias nos sectores dos serviços auxiliares de fotografia

1 — O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de dois anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 — Decorrido que seja o período de dois anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador é promovido automaticamente a oficial.

3 — Na microfilmagem, as promoções são automáticas até à categoria de oficial, inclusive, tendo de requerer prova de avaliação de conhecimentos para a categoria de especializado.

Base IX

Disposições gerais sobre promoções

1 — Compete às empresas facultar aos seus profissionais que se encontram na situação de estagiário ou oficial a possibilidade de praticarem seguida ou alternadamente nas especialidades previstas para a categoria de oficial ou especializado.

2 — As provas de avaliação profissional deverão ser feitas no local de trabalho, obrigando-se a entidade

patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

3 — As entidades patronais poderão, relativamente aos seus trabalhadores que requeiram provas de avaliação para oficial, promovê-los a esta categoria com dispensa da prestação de provas, se assim o entenderem.

4 — As entidades patronais que pretendam utilizar a possibilidade expressa no número anterior deverão comunicá-lo por escrito à ANIF no prazo de 30 dias a contar a partir da data em que foram notificadas de que o trabalhador requereu provas de avaliação para oficial.

5 — A promoção efectuada ao abrigo dos números anteriores produzirá efeitos nos termos do disposto no n.º 10 da base XVI.

Base IX-A

Minilab

Admissão e promoções

1 — Aos trabalhadores admitidos na profissão após a publicação da presente revisão será atribuída a categoria de auxiliar.

2 — Após 12 meses na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido à categoria de operador estagiário do 1.º ano.

3 — Após 12 meses no escalão do 1.º ano, o trabalhador passa ao escalão de estagiário do 2.º ano.

4 — Após 12 meses em operador estagiário do 2.º ano, o trabalhador será promovido obrigatoriamente a operador de minilab.

Reclassificações

1 — Aos trabalhadores com a categoria de oficial que sejam reclassificados para funções em minilab será atribuída a categoria de operador de minilab.

2 — Aos trabalhadores com a categoria de estagiário ou de auxiliar que ingressem nas funções de minilab será atribuída a categoria ou o escalão correspondente à antiguidade na profissão.

3 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 anteriores não prejudica situações mais favoráveis ao trabalhador já existentes.

SECÇÃO C

Densidades e serviços externos

Base X

Quadro de densidades nos sectores de reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e serviços auxiliares.

1 — As empresas são obrigadas a funcionar com o mínimo de um oficial.

2 — O número de estagiários, auxiliares e aprendizes no conjunto não pode ultrapassar o triplo de oficiais e especializações também no conjunto.

3 — Para os efeitos da proporcionalidade do quadro, a entidade patronal poderá promover qualquer trabalhador, independentemente da sua antiguidade profissional, mas somente à categoria imediata à que o trabalhador possui.

Base XI

Serviços externos de fotografia

1 — Os serviços efectuados fora do estabelecimento só podem ser executados por profissionais com o mínimo de três anos de actividade efectiva.

2 — Desde que exista mais de um oficial habilitado na mesma firma, esses serviços terão de ser rotativos, de forma que os referidos profissionais executem aproximadamente o mesmo número de serviços no período de um ano.

SECÇÃO D

Reciclagem

Base XII

Reciclagem

1 — Em caso de reconversão tecnológica, conveniência de serviço e aproveitamento das aptidões ou inaptações do trabalhador, poderá a entidade patronal proceder à sua reciclagem.

2 — Em nenhum caso poderão ser prejudicadas as expectativas de promoção do trabalhador reciclado ou reduzida a sua remuneração.

SECÇÃO E

Licença fotográfica

Base XIII

Licença fotográfica

É obrigatória a posse e a utilização da licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia, a qual ficará sujeita à regulamentação prevista no anexo VI deste CCTV.

SECÇÃO F

Disposições gerais

Base XV

Avaliação de conhecimentos

1 — As provas de avaliação, a requerer com a antecedência de 90 dias, realizar-se-ão em duas épocas anuais, durante os meses de Fevereiro e de Novembro, respectivamente.

2 — Os requerimentos, em impresso próprio, serão dirigidos aos sindicatos, que, no prazo máximo de 15 dias a contar a partir da sua recepção, remeterão uma cópia dos mesmos à ANIF.

3 — Os sindicatos gráficos e a ANIF deverão, com uma antecedência mínima de 40 dias, efectuar a marcação de datas e nomear os respectivos representantes para as avaliações de conhecimentos.

4 — Os sindicatos e a ANIF poderão estabelecer de comum acordo normas de funcionamento para a avaliação de conhecimentos.

Base XVI

Na realização das provas de avaliação de conhecimentos previstas na base anterior deverão observar-se os seguintes princípios:

- 1) A prova prática será prestada sempre no local de trabalho, comprometendo-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador;
- 2) A comissão de avaliação que verificará a aptidão dos candidatos será composta por um representante do sindicato respectivo e por um representante da ANIF;
- 3) Será elaborada uma acta da prova do candidato, da qual, além do seu nome, da empresa, da especialidade e da categoria profissional, deverão constar a especialidade profissional e a categoria requerida, bem como o conteúdo e o resultado da apreciação, devidamente assinada pelos representantes sindicais e pela ANIF;
- 4) A apreciação da aptidão do candidato será feita com base nos requisitos mínimos apontados para cada especialidade profissional, constantes da base seguinte destas disposições gerais;
- 5) Com base nos requisitos mínimos para cada especialidade profissional, os representantes sindicais e da ANIF na avaliação do candidato deverão sempre que possível chegar a um consenso sobre a aptidão do candidato, devendo esse concurso constar do resultado da prova, lavrado na acta a que se refere o n.º 3, sendo indicado se o candidato é considerado apto ou inapto para a respectiva promoção;
- 6) Sempre que não se verifique o consenso mencionado no número anterior, os representantes da ANIF e do sindicato indicam os seus pareceres independentes, na mesma acta, a fim de serem posteriormente analisados pela comissão paritária;
- 7) A ANIF e os sindicatos comunicarão, respectivamente à empresa e ao trabalhador, o respectivo resultado da prova de avaliação;
- 8) Se o trabalhador for considerado inapto ou não comparecer às provas de avaliação, só passado um ano poderá prestar novas provas;
- 9) Caso as provas de avaliação não se realizarem nos prazos previstos por razões manifestamente imputáveis à entidade patronal e ou à ANIF, o trabalhador será considerado apto e promovido à categoria imediatamente superior;
- 10) No caso de o trabalhador ser considerado apto à promoção, esta terá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que se realizaram, ou deveriam ter-se realizado, as provas.

Base XVII

Requisitos mínimos para cada especialidade profissional

I — Estúdios fotográficos e reportagens

A) Operadores

Prova prática

1 — Fotografar uma ou mais pessoas, reproduzindo a iluminação e a atitude captadas de uma fotografia apresentada como modelo.

2 — Fotografar um objecto inanimado nas mesmas condições do número anterior.

3 — Demonstrar o uso dos descentramentos e básicas existentes na câmara de estúdio ou numa câmara de fotografia industrial, no sentido de obter uma maior profundidade de foco ou de alterar a perspectiva.

4 — Calcular a distância da fonte de luz ou a abertura do diafragma a usar para fotografar com um *flash* electrónico cujo número guia é indicado.

5 — Examinar um determinado *cliché*, indicando as suas deficiências e as suas causas prováveis, tais como excesso ou falta de exposição e excesso ou falta de revelação.

B) Impressores

Prova prática

1 — Executar a ampliação de uma fotografia nas dimensões indicadas pelos membros do júri usando um *cliché* de 6×9 ou de 9×12 ou outros que sejam usados na empresa, expondo-a, revelando-a e fixando-a convenientemente; a referida fotografia poderá ser feita em esboço, se o júri assim o determinar. (Não serão permitidas mais de três tentativas para determinar a exposição a dar à fotografia ampliada.)

2 — Imprimir uma fotografia por contacto, podendo ser um esboço, revelando-a e fixando-a convenientemente, tendo previamente indicado o grau de contraste do papel fotográfico a usar.

3 — Indicar o processo que poderá ser usado para clarear ou escurecer uma determinada região da fotografia a ampliar, usando um cartão ou a própria mão.

4 — Executar, em vez de uma ampliação, uma redução com o ampliador.

5 — Sendo-lhe apresentado um *cliché* mal enquadrado, indicar as alterações susceptíveis de melhorarem o enquadramento, de maneira a obter o melhor resultado possível na fotografia final.

6 — Indicar a maneira de efectuar uma junção no ampliador, podendo o júri exigir a sua execução prática, se o julgar ou entender necessário.

7 — Sendo-lhe dada uma fotografia já impressa, analisá-la indicando as suas possíveis deficiências e a maneira de as corrigir.

C) Retocadores

1 — Retoque de um *cliché* de 6×9 a 13×18 (O efeito do retoque será analisado depois de se obter uma prova ampliada cerca de três vezes.)

2 — Retoque de uma ampliação de retrato em tamanho superior a 24×30.

3 — Isolamento, com neococina, de uma imagem de um *cliché* de 6×9 ou de 9×12 onde existam outras imagens ou detalhes que devam ser eliminados.

4 — Protecção de uma região de um *cliché*, com neococina, no sentido de reduzir a intensidade de uma sombra.

5 — Raspagem de um detalhe a eliminar de um *cliché* de forma que não seja percebido na fotografia final.

II — Laboratórios industriais

1 — Revelação — fazer a revelação mecânica ou manual de filmes ou chapas, a preto e branco ou a cores.

2 — Impressão mecânica — executar na amplificadora automática uma prova de 9×12 e na semiautomática uma de 10×15 e uma de 20×25, em qualquer dos casos a preto e branco ou a cores.

3 — Impressão manual — executar com o ampliador uma ampliação de 13×18, uma de 20×25 e uma de 30×40 esfumada, em qualquer dos casos a preto e branco ou a cores.

4 — Fotoacabamento — prestar provas no corte de filmes e fotografias pelo sistema manual e automático, bem como etiquetagens dos mesmos.

5 — Fotoquímica/controlo de qualidade — prestar provas de densitometria, sensitometria, controlo de qualidade e calibragem de *printer*.

III — Esmaltadores

1 — Reprodutor — executar de um original, em qualquer das condições, um *cliché* negativo do qual fará um positivo em conformidade do tamanho do esmalte.

2 — Retocador — retoque de um *cliché* de 6×9 e de 9×12, negativo e positivo.

3 — Impressor — imprimir dos positivos as imagens, em conformidade com o tamanho dos esmaltes, 6×9 e 9×12.

4 — Plaqueiro — executar do esmalte e de uma peça de cobre todas as placas em conformidade dos tamanhos, n.º 17, oval, e n.º 12, rectangular.

Base XVIII

A resolução das situações omissas resultantes da aplicação do presente regulamento serão solucionadas pela comissão paritária prevista na cláusula 57.^a deste CCTV.

CAPÍTULO II

Trabalhadores de escritório

Base XIX

Condições mínimas de admissão

1 — As condições mínimas de habilitações de admissão dos trabalhadores de escritório são o curso geral do comércio e o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato estejam inscritos como sócios nos sindicatos outorgantes ou ao serviço de empresas, considerando-se para todos os efeitos como tendo as condições mínimas referidas.

3 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores de escritório é de 16 anos de idade.

Base XX

Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento, de divisão ou de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores;
- Por cada cinco trabalhadores, a existência de um chefe de secção.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta base, serão observadas as seguintes proporções:

- O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;
- O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores de escritório nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para os efeitos de classificação.

Base XXI

Estágio e acesso

1 — Os estagiários e dactilógrafos após dois anos na categoria ou 20 anos de idade, ou após um ano na categoria, se tiver entre 20 e 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiro-escriturário.

2 — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria de terceiro-escriturário.

3 — Os terceiros e segundos-escriturários logo que completem três anos na classe ascenderão à classe imediatamente superior.

4 — Para os efeitos de promoções automáticas, contar-se-á o tempo de antiguidade do trabalhador na categoria anterior à entrada em vigor deste CCTV, não podendo dessa contagem resultar mais do que a promoção à categoria imediatamente superior.

5 — Para os efeitos de promoção não automática, as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo e a antiguidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Trabalhadores do comércio, caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém

Base XXII

Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei.

2 — Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 — Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior à de praticante.

Base XXIII

Dotações mínimas

1 — Caixeiros:

- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção;
- O número de caixeiro ajudante não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro ajudante;
- O número de praticantes não poderá exceder 25 % mais dois dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

Número de trabalhadores

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º caixeiro			1	1	1	1	2	2	2	3
2.º caixeiro		1	1	1	1	2	2	2	3	3
3.º caixeiro	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4

2 — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

Base XXIV

Profissionais de vendas externas

Para a elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores nas categorias de vendedores (viajantes ou praticistas) e prospectores de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- b) Um chefe de vendas, existindo dois ou mais inspectores de vendas.

Base XXV

Trabalhadores de armazém

É obrigatória a existência de:

- a) Havendo três ou mais trabalhadores de armazém, terá de haver um fiel de armazém;
- b) Havendo mais de oito trabalhadores, terá de haver também um encarregado de armazém.

Base XXVI

Acesso

1 — Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Os caixeiros ajudantes logo que completem dois anos de permanência na categoria serão imediatamente promovidos a terceiro-caixeiro.

3 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

Base XXVII

Retribuições mínimas

Os trabalhadores responsáveis por serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à do profissional mais qualificado do sector respectivo, acrescida de mil escudos.

CAPÍTULO IV

Cobradores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

Base XXVIII

Condições de admissão

1 — As idades mínimas para a admissão são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas, cobradores, vigilantes, porteiros e motoristas;
- b) 18 anos para telefonistas;
- c) 14 anos para os restantes trabalhadores.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- a) Restantes trabalhadores, as habilitações mínimas legais;
- b) Só podem ser admitidos motoristas que possuam a carta de condução profissional.

Base XXIX

Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido as habilitações literárias exigidas para os trabalhadores de escritório terão acesso a uma das profissões de escritório.

2 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no número anterior logo que completem 18 anos de idade ingressam automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro.

3 — Os telefonistas de 2.^a, após três anos nesta categoria são promovidos à categoria de 1.^a

4 — Os trabalhadores actualmente designados como telefonistas serão reclassificados em telefonistas de 1.^a desde que tenham mais de três anos de permanência naquela categoria.

CAPÍTULO V

Electricistas

Base XXX

Promoção e acesso

1 — Nas categorias inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudante após dois anos de permanência na categoria;
- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
- c) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de Electricidade e de Montador Electricista;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficial após dois anos de permanência na categoria.

2 — O electricista diplomado pelas escolas oficiais no curso industrial de Electricidade ou de Montador Electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricista da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, com o 2.^o grau de Torpedeiro Electricista da Marinha de guerra portuguesa e o curso de Mecânico de Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, ou curso do Ministério do Trabalho através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra, terá no mínimo a categoria de pré-oficial.

CAPÍTULO VI

Técnicos de desenho

Base I

Promoção e acesso

1 — Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação em Desenho ingressam imediatamente como:

- a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do 1.º ano nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ingressam directamente como:

- a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano nos restantes casos.

3 — O praticante ao fim de três anos de prática na profissão ascende a tirocinante do 1.º ano.

CAPÍTULO VII

Diuturnidades

Base II

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, uma diuturnidade, de € 10,97, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O consignado no número anterior só é aplicável aos trabalhadores que à data da saída deste CCTV já pratiquem o regime de diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, uma diuturnidade, no montante de € 10,97, até ao limite de três diuturnidades.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Valor (em euros)
I-A	726
I-B	691
I-C	664
II	621
III	607
IV	561
V	521
VI	507
VII	450
VIII	398
IX	384

Grupos	Valor (em euros)
X	378
XI	374
XII	372

ANEXO V

Enquadramento profissional e salários

Grupo I-A — € 726:

Director de serviços — escritório.

Grupo I-B — € 691:

Analista informático — escritório.

Grupo I-C — € 664:

Caixeiro-encarregado — comércio/armazém;
Chefe de compras — comércio/armazém;
Chefe de departamento — escritório;
Chefe de divisão — escritório;
Chefe de escritório — escritório;
Chefe de serviços — escritório;
Chefe de vendas — comércio/técnico de vendas;
Contabilista — escritório;
Desenhador de arte-finalista — desenho;
Desenhador-maquetista — desenho;
Desenhador-projectista — desenho;
Desenhador-retocador — desenho;
Programador informático — escritório;
Técnicos de contas — escritório;
Tesoureiro — escritório.

Grupo II — € 621:

Caixeiro-chefe de secção — comércio/armazém;
Chefe de secção — escritório;
Encarregado de armazém — comércio/armazém;
Encarregado de electricista — electricista;
Guarda-livros — escritório;
Programador mecanográfico — escritório.

Grupo III — € 607:

Correspondente em línguas estrangeiras — escritório;
Chefe de equipa electricista — electricista;
Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira — escritório;
Inspector de vendas — comércio/armazém;
Secretário — escritório;
Tradutor — escritório.

Grupo IV — € 561:

Caixa de escritório — escritório;
Condutor de empilhador, tractor ou grua — rodoviários;
Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos — desenho;
Encarregado de garagem — garagem;
Fiel de armazém — comércio/armazém;
Motorista de pesados — rodoviários;

Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios, industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Oficial de electricista — electricista;
 Operador informático — escritório;
 Operador mecanográfico — escritório;
 Operador de minilab — gráfico;
 Primeiro-caixeiro — comércio/armazém;
 Primeiro-escriturário — escritório;
 Prospector de vendas — comércio/técnico de vendas;
 Vendedor (viajante ou praticista) — comércio/técnico de vendas.

Grupo V — € 521:

Ajudante de fiel de armazém — comércio/armazém;
 Arquivista — escritório;
 Cobrador — cobrador;
 Conferente — comércio/armazém;
 Demonstrador — comércio/armazém;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos — desenho;
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa — escritório;
 Motorista de ligeiros — rodoviários;
 Operador de máquinas de contabilidade — escritório;
 Operador de telex em língua estrangeira — escritório;
 Perfurador-verificador/operador de posto de dados — escritório;
 Recepcionista — escritório;
 Segundo-caixeiro — comércio/armazém;
 Segundo-escriturário — escritório;
 Telefonista de 1.^a — telefonista.

Grupo VI — € 507:

Caixa de balcão — comércio/armazém;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos — desenho;
 Estagiário do 2.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Lubrificador — garagem;
 Operador estagiário do 2.^o ano de minilab — gráfico;
 Operador de telex em língua portuguesa — escritório;
 Pré-oficial electricista dos 1.^o e 2.^o anos — electricista;
 Telefonista de 2.^a — telefonista;
 Terceiro-caixeiro — comércio/armazém;
 Terceiro-escriturário — escritório.

Grupo VII — € 450:

Ajudante de motorista — garagem;
 Arquivista técnico — desenho;
 Auxiliar de armazém ou servente — comércio/armazém;
 Caixeiro-ajudante do 2.^o ano — comércio/armazém;
 Contínuo — contínuo-porteiro;
 Dactilógrafo do 2.^o ano — escritório;
 Distribuidor — comércio/armazém;
 Embalador — comércio/armazém;

Empregado de limpeza — contínuo-porteiro;
 Estagiário do 1.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Estagiário do 2.^o ano (escritório) — escritório;
 Guarda/vigilante — contínuo-porteiro;
 Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) — garagem;
 Operador estagiário do 1.^o ano de minilab — gráfico;
 Porteiro — contínuo-porteiro;
 Servente de viatura de carga — contínuo-porteiro;
 Tirocinante do 2.^o ano — desenho.

Grupo VIII — € 398:

Ajudante de electricista dos 1.^o e 2.^o anos — electricista;
 Auxiliar de minilab — gráfico;
 Auxiliar do 3.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Caixeiro-ajudante do 1.^o ano — comércio/armazém;
 Dactilógrafo do 1.^o ano — escritórios;
 Estagiário do 1.^o ano — escritórios;
 Tirocinante do 1.^o ano (mais de 20 anos) — desenho.

Grupo IX — € 384:

Auxiliar do 2.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Auxiliar do 2.^o ano (serviço auxiliar de fotografia) — gráfico.

Grupo X — € 378:

Aprendiz de electricista dos 1.^o e 2.^o anos — electricista;
 Auxiliar do 1.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Auxiliar do 1.^o ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico;
 Contínuo (com menos de 20 anos) — contínuo-porteiro;
 Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos — escritório;
 Praticante de desenho dos 3.^o, 2.^o e 1.^o anos — desenho;
 Tirocinante do 1.^o ano (com menos de 20 anos) — desenho.

Grupo XI — € 374:

Aprendiz do 2.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Aprendiz do 2.^o ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

Grupo XII — € 372:

Aprendiz do 1.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Aprendiz do 1.^o ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

ANEXO VI

Regulamento da licença fotográfica

Base I

1 — É obrigatória a posse e a utilização de uma licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia.

2 — A licença fotográfica será de uso pessoal e intransmissível e obrigatória para os fotógrafos que trabalham por conta de outrem e para os que trabalham quer como empresários em nome individual quer como sócios gerentes de qualquer sociedade comercial.

3 — A licença fotográfica, devidamente numerada, conterá, além da fotografia e o nome do titular, a firma ou a denominação da empresa e o respectivo número de contribuinte.

Base II

Competência

1 — A emissão da licença fotográfica para os fotógrafos profissionais que trabalham por conta própria é da competência exclusiva da ANIF.

2 — A emissão da licença fotográfica para os trabalhadores por conta de outrem é da competência do sindicato dos trabalhadores gráficos da área onde a empresa tenha a sua sede social.

3 — As licenças fotográficas serão atribuídas aos fotógrafos, filiados ou não nas entidades emittentes, que as requeriram à ANIF ou aos sindicatos competentes.

4 — Com o requerimento referido no número anterior, deverão os interessados fazer prova de que têm a categoria mínima de auxiliar do 2.º ano e estão vinculados a uma empresa do sector por um contrato de trabalho ou, se trabalharem por conta própria, que têm uma experiência profissional mínima de três anos e que as empresas em nome individual ou as sociedades comerciais de que fazem parte estão legalmente constituídas.

Base III

Utilização da licença fotográfica

1 — Os profissionais, quando em serviço externo, terão obrigatoriamente de fazer-se acompanhar da licença fotográfica.

2 — A licença fotográfica ficará na posse do seu titular.

Base IV

A licença fotográfica caducará sempre que:

- a) O profissional por conta própria deixe de exercer a profissão;
- b) O profissional por conta de outrem deixe de prestar serviço na empresa onde trabalhava quando requereu a respectiva licença.

Base V

Penalizações

1 — A violação das regras previstas no presente regulamento quanto à posse e à utilização da licença fotográfica sujeita os infractores ao processo de contra-ordenação a instaurar pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — O exercício de serviços externos por indivíduos não titulares de licença fotográfica será punido com coima a fixar entre os montantes mínimo de € 500 e máximo de € 2500.

3 — Caso o infractor seja trabalhador por contra de outrem ou realize no momento da infracção serviço no interesse e por conta de empresa individual ou colectiva, será aplicada à entidade patronal ou à empresa utilizadora dos serviços do infractor coima a fixar entre os montantes mínimo de € 1500 e máximo de € 7500.

4 — O titular de licença fotográfica que em serviço externo não se faça acompanhar da sua licença terá de apresentá-la à entidade fiscalizadora nos dois dias úteis subsequentes àquele em que se verificou a infracção, sob pena de ser punido com coima de € 500.

5 — Serão canceladas as licenças fotográficas que comprovadamente tiverem sido atribuídas com base em falsas declarações ou pressupostos afectados por erro e aos infractores será aplicada uma coima a fixar entre os montantes mínimo de € 500 e máximo de € 2500.

Base VI

Fiscalização

Competirá às autoridades policiais e da Inspeção-Geral do Trabalho a fiscalização da observância da utilização da licença fotográfica.

Base VII

A ANIF e os sindicatos dos trabalhadores gráficos obrigam-se a comunicar reciprocamente, de três em três meses, as licenças fotográficas que tenham concedido ou que tenham caducado no período imediatamente anterior.

Base VII

Disposição transitória

1 — O presente regulamento entra em vigor em 1 de Janeiro de 1989.

2 — Os pedidos de atribuição de licenças fotográficas deverão ser requeridos à entidades emittentes a partir de 15 de Novembro de 1988.

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª («Área e âmbito»), 2.ª («Vigência»), 36.ª («Retribuições mínimas mensais») e 42.ª («Trabalho fora do local habitual»), a base II («Diuturnidades») e o anexo IV («Tabela salarial») alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, e a restante matéria consolida a convenção publi-

cada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 14 de Agosto de 1982, com alterações ao clausulado publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1986, 32, de 29 de Agosto de 1988, 32, de 29 de Agosto de 1990, e 29, de 8 de Agosto de 1992.

Lisboa, 16 de Julho de 2004.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

António Félix Marques, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 13 de Julho de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 5 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, com o registo n.º 102/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2004, de 27 de Agosto.

AE entre a empresa Morais Matias, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 12, de 29 de Março de 1997, 12, de 29 de Março de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 15, de 22 de Abril de 2000, 15, de 22 de Abril de 2001, 21, de 8 de Junho de 2002, e 20, de 29 de Maio de 2003, apenas nas matérias constantes desta revisão.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, L.^{da}, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço

da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 15 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2004, e serão revistas anualmente.

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

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

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

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

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

9 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10 — Presume-se, sem a possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

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

Cláusula 3.^a

Substituição do presente IRCT

1 — O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 15.^a

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 26.^a

Trabalho por turnos

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de € 119.

8 — Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de € 113,69 por cada um destes dias.

Cláusula 31.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

2 — Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de € 1,78 por dia.

Cláusula 59.^a

Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto.

4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença por maternidade.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 60.^a

Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença obrigatória de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que podem ser gozados seguidos ou interpolados no 1.º mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — Sem prejuízo do constante no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pai tem direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 61.^a

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental, sem perda de retribuição, de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito

a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período da licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 62.^a

Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea a) do número anterior aplica-se ao pai, desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 3 da cláusula 60.^a

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 63.^a

Proibição de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em alternativa à reintegração, pagar-lhe-á uma indemnização em dobro daquela a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

3 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade patronal não pode opor-se à sua reintegração.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 — € 968:

Encarregado geral.

Grupo 1 — € 887:

Motorista de pesados;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Serralheiro civil de 1.^a

Grupo 2 — € 796:

Controlador de fabrico;
Distribuidor de tubo;
Escriturário A;
Pedreiro ou trolha.

Grupo 3 — € 672:

Condutor de máquinas A;
Escriturário B;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 4 — € 664:

Condutor de máquinas B;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 5 — € 578:

Alimentador de máquinas.

Grupo 6 — € 560:

Praticante do 2.º ano;
Servente.

Grupo 7 — € 549:

Escolhedor-embalador de tubo de vidro;
Praticante do 1.º ano.

Marinha Grande, 23 de Julho de 2004.

Pela Morais Matias, L.^{da},

Acácio Manuel de C. Morais Matias, mandatário.
José Gomes Vargas, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 12, de 29 de Março de 1997, 12, de 29 de Março de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 15, de 22 de Abril de 2000, 15, de 22 de Abril de 2001, 21, de 8 de Junho de 2002, e 20, de 29 de Maio de 2003, apenas nas matérias constantes desta revisão.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, L.^{da}, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 15 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão revistas anualmente.

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

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

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

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

8 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

9 — Presume-se, sem a possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e da contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Substituição do presente IRCT

1 — O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de pessoal na empresa só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam e sejam possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer será atribuída pelo menos a categoria de praticante do 2.º ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para os efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e a prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores, também sem qualquer encargo para estes.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

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

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1 — A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, em que constará o nome, o número de sócio, a categoria profissional, a retribuição e o valor da quotização de cada sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar, licença sem vencimento, etc.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e a demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a segurança, higiene e saúde e ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;
- c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores;
- d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;

- e) A empresa abonará ao trabalhador o salário por inteiro, devendo este reembolsá-la da importância recebida da companhia de seguros;
- f) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para as reuniões gerais que pretendam efectuar;
- i) Permitir a divulgação e a afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;
- j) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa, podendo contactar, sempre que possível, os trabalhadores individualmente;
- k) No caso de a visita se verificar ao fim-de-semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;
- l) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- m) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- n) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;
- b) Zelar pela conservação e pela boa utilização dos maquinismos, das ferramentas e das matérias-primas ou dos produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço de colega ausente por doença ou outras causas sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas, com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou

alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, aos métodos de produção e a negócios.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou a prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 16.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea c) da cláusula 12.^a, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

- a) De 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago, na totalidade, pelo sindicato;

- b) De 26 a 100 trabalhadores, a empresa pagará metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;
- c) Com 101 ou mais trabalhadores, a empresa pagará a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores, atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem durante o mesmo período de tempo ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

1 — Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se impuser a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, actualizado a cada momento, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só poderá transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

1 — Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores admitidos com contrato a termo para postos de trabalho efectivos após o período de experiência considerado na convenção serão integrados no quadro de pessoal permanente.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será o seguinte:

- 1 de Janeiro de 2000 — trinta e nove horas;
- 1 de Janeiro de 2001 — trinta e oito horas;
- 1 de Janeiro de 2002 — trinta e sete horas;
- 1 de Janeiro de 2003 — trinta e seis horas;
- 1 de Janeiro de 2004 — trinta e cinco horas;

distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — Todos os trabalhadores têm direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 22.^a

Obrigatoriedade

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

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 1 ano;

- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 23.^a

Limites

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 21.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 21.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 24.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na 1.^a hora, 75 % na 2.^a e 100 % nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 23.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante da cláusula 32.^a, n.º 2, alínea a), quando ultrapasse as 20 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores sempre que estes não possam recorrer a transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 13.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas em que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, paga nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou de quatro a oito horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

7 — No cálculo do valor do salário/hora, para os efeitos de retribuição de trabalho suplementar utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

8 — O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Para além do disposto no n.º 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de doze horas quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, sendo que o trabalho suplementar aos feriados só é considerado a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

Cláusula 26.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal os trabalhadores mudam de turno.

2 — Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — No trabalho por turnos, o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora por turno para refeição. O tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de € 119.

5 — O subsídio de turno não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivarem perda de remuneração.

6 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição. Neste caso, aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 24.^a e 25.^a

7 — Os trabalhadores em regime de turnos que laborem em dia feriado têm direito a receber esse dia nos termos previstos na cláusula 24.^a, n.º 5.

8 — Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de € 113,69 por cada um destes dias.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Retribuições mínimas

1 — a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto do pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com esta, a empresa entregará ao trabalhador o talão donde constem o nome completo, a categoria, o número da inscrição na caixa de previdência, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação relativa ao trabalho extraordinário e ao trabalho em dias de descanso semanal auferidos, todos os descontos e as deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 29.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2 — Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou

225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria.

4 — Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5 — A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber na época do Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 10 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 31.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — A empresa deverá criar cantina que em regime de auto-serviço forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em pelo menos metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existir cantina a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de € 1,78 por dia.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 32.^a

Deslocações — Pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

- a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e no lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 24.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

2 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e os ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até as 7 horas, inclusive;
- c) À ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3 — Para os efeitos do n.º 2 desta cláusula, consideram-se:

- a) Período de almoço — entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;
- b) Período de jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- c) No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de 30 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 33.^a

Grandes deslocações no continente e nas Regiões Autónomas

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e nas Regiões Autónomas:

- a) A um subsídio de 1 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 1;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 22.^a;

- d) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta viagem ou destas viagens suportadas pela empresa quando se trate de trabalho no continente;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta viagem ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

2 — Os trabalhadores terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de € 24 940 enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 34.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3 — A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São feriados:

a) :

1 de Janeiro;
18 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;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval é considerada como dia de descanso (equiparado a feriado).

Cláusula 37.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

2 — No ano civil da admissão, e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar as férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e o respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 26.^a, antes do início das férias, em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio igual ao total dos dias de férias a gozar.

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

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período das férias que gozem.

3 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 39.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para os efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou dos sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 40.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 41.^a

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 37.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 42.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 43.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para os efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 44.^a

Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade de fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 45.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações prevista nas alíneas do n.º 1 da cláusula 46.^a

3 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 46.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padastos, madrastras e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Falecimento de tios, no dia do funeral;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias;
- h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;
- i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e g) contam-se a partir do dia imediato ao do conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o

direito à remuneração do tempo que, porventura, haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 48.^a

Consequências de faltar

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 16.^a

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou às faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

CAPÍTULO VIII

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 49.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, os deveres e as garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 50.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e as regalias nas condições do número anterior mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*.

Cláusula 52.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 53.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 54.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 55.^a

Despedimento promovido pela entidade empregadora

1 — Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 56.^a

Justa causa

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa e elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade do cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Aplicação de sanção abusiva;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei praticadas pela entidade empregadora ou pelos seus representantes legítimos.

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização, calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 56.^a

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de despedir-se por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade e direitos de maternidade e de paternidade

Cláusula 59.^a

Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais

necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto.

4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença por maternidade.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 60.^a

Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que podem ser gozados seguidos ou interpolados no primeiro mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — Sem prejuízo do constante no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pai tem direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — Se a morte ou a incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 61.^a

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental, sem perda de retribuição, de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período da licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenha recorrido à licença parental tem direito a frequentar formação profissional sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 62.^a

Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e das garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea a) do número anterior aplica-se ao pai desde que este tenha beneficiado

da licença por paternidade prevista no n.º 3 da cláusula 60.^a

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 63.^a

Proibição de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada sem que previamente tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa ou sem ter solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em alternativa à reintegração, pagar-lhe-á uma indemnização em dobro daquela a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

3 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade patronal não pode opor-se à sua reintegração.

SECÇÃO II

Trabalhadores menores

Cláusula 64.^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 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurar desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com a empresa.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 65.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

- a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas, nos dias em que tenham aulas;
- b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;
- c) A um dia de dispensa, por cada disciplina, na véspera do exame, sem perda de retribuição.

2 — São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

- a) Apresentar, no início do ano escolar, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;
- b) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e as suas eventuais alterações.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 66.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — As empresas podem conceder aos trabalhadores que o solicitem empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

6 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

7 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

8 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

Cláusula 67.^a

Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

- a) A uma actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) A uma adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) A medidas de reconversão e de reciclagem;
- d) A uma melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;
- e) A formações pós-básicas nos termos da cláusula 70.^a;
- f) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de quinze horas certificadas em 2003.

5 — Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação certificada em cada ano:

- 2004 — vinte horas;
- 2005 — trinta horas;
- 2006 — trinta e cinco horas.

As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três horas, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

6 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas.

Cláusula 68.^a

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

- Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
- Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 69.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e pelo menos uma qualificação do nível II.

2 — O horário de trabalho, para os efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 70.^a

Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelados poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para a frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípios gerais

1 — As empresas criarão e manterão serviços internos responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 74.^a, a fim de responder a todas as necessidades.

2 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços só é autorizado com o acordo da comissão sindical e, na falta desta, do sindicato.

Cláusula 72.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho,

nos termos do regulamento que vigorarem ou que forem aprovados pelos trabalhadores.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a saúde, higiene e segurança no trabalho tem direito a um crédito mensal de doze horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efectivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho têm direito:

- a) A receber formação e informação adequadas no domínio de higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou os riscos profissionais e ambientais;
- b) A estar correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou a saúde dos trabalhadores;
- c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;
- e) Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;
Mudança de posto ou de funções;
Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e de produtos;
Adopção de uma nova tecnologia.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;
- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores;
- f) No recurso ao trabalho por turnos ou nocturno.

5 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e de outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 73.^a

Responsabilidade

As empresas que com negligência ou dolo não cumprem as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigadas a indemnizar o trabalhador sinistrado no valor de 24 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

Cláusula 74.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção, são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e o modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidos em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 75.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 76.^a, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 76.^a

Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 74.^a, a empresa, ouvidas as comissões referidas na mesma, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectadas rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 77.^a

Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 74.^a, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 78.^a

Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência do curso de saúde, higiene e segurança no trabalho serão justificadas com retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 79.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde e medicina no trabalho

Cláusula 80.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa terá de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispen-

sáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

3 — Haverá uma comissão de higiene e segurança, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do n.º 4 desta cláusula.

4 — A comissão de higiene e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

5 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de higiene e segurança.

Cláusula 81.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

- a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e o fornecimento à comissão de higiene e segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar com a comissão de higiene e segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 9.^a

CAPÍTULO XIV

Das comissões paritárias

Cláusula 82.^a

Constituição

1 — É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 83.^a

Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente AE, caberá ainda à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

Cláusula 84.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 85.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 86.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após a audição do trabalhador ou a instauração de processo disciplinar.

Cláusula 87.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, no prazo de cinco dias após a aplicação, e os motivos que a determinaram.

Cláusula 88.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e as garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo, nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 89.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula

anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

Cláusula 90.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

ANEXO I

Carreiras profissionais

Conservação mecânica

Os trabalhadores classificados como oficial de 3.^a e de 2.^a, ao fim de três anos de permanência no respectivo escalão serão promovidos a oficial de 2.^a e de 1.^a, respectivamente.

Administrativos

Os trabalhadores classificados como escriturário B, ao fim de três anos de permanência no escalão serão reclassificados em escriturário A.

Produção

Condutor de máquinas

Os trabalhadores classificados como praticante, ao fim de dois anos de permanência nesta categoria serão promovidos a condutor de máquinas B, e estes ao fim de três anos de permanência no escalão serão promovidos a condutor de máquinas A.

ANEXO II

Descritivo de funções

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função colocar numa ou mais máquinas certas quantidades de varas de tubo de vidro no alimentador automático das mesmas e que, depois das operações efectuadas pela referida máquina, as retira para local apropriado.

Condutor de máquinas. — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação, automáticas ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), verifica a temperatura da mufla, prepara a máquina para a fabricação, introduz ecrã na máquina e tinta no autoquebrável e no ecrã, examina periodicamente a impressão nos artigos

fabricados, alimenta a máquina com tubos de vidro, conserta as quantidades nas caixas, confere medidas para que os produtos fabricados não ultrapassem as tolerâncias expressas na ficha técnica, examina o funcionamento dos maçaricos e vigia o funcionamento da máquina.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação sob a orientação do encarregado geral.

Distribuidor de tubo de vidro. — É o trabalhador que tem como função a recepção, a entrega (incluindo aos clientes) e o registo do tubo de vidro entrado no armazém.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e os restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Escolhedor-embalador de tubo de vidro. — É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem e pesagem ou a outros serviços inerentes.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Motorista de pesados. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem excepção, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodela nos potes.

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas.

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 — € 968:

Encarregado geral.

Grupo 1 — € 887:

Motorista de pesados;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Serralheiro civil de 1.^a

Grupo 2 — € 796:

Controlador de fabrico;
Distribuidor de tubo;
Escriturário A;
Pedreiro ou trolha.

Grupo 3 — € 672:

Condutor de máquinas A;
Escriturário B;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 4 — € 664:

Condutor de máquinas B;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 5 — € 578:

Alimentador de máquinas.

Grupo 6 — € 560:

Praticante do 2.^o ano;
Servente.

Grupo 7 — € 549:

Escolhedor-embalador de tubo de vidro;
Praticante do 1.^o ano.

Marinha Grande, 23 de Julho de 2004.

Pela Morais Matias, L.^{da}:

Acácio Manuel de C. Morais Matias, mandatário.
José Gomes Vargas, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

A Direcção: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 3 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, com o registo n.º 99/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

1 — A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1984, 17, de 8 de Maio de 1985, 17, de 8 de Maio de 1986, 17, de 8 de Maio de 1987, 25, de 8 de Julho de 1988, 24, de 30 de Junho de 1989, 23, de 22 de Junho de 1990, 22, de 15 de Junho de 1991, 21, de 8 de Junho de 1992, 11, de 22 de Março de 1994, 16, de 29 de Abril de 1995, 16, de 29 de Abril de 1996, 25 de 8 de Julho de 1997, 24, de 29 de Junho de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 22, de 15 de Junho de 2000, 22, de 15 de Junho de 2001, 21, de 8 de Junho de 2002, e 20, de 29 de Maio de 2003, apenas nas matérias constantes desta revisão.

2 — Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes, a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

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

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 173 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente AE só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até noventa dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2 — Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente acordo pela parte sindical a federação ou sindicato a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3 — Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este acordo manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, a empresa aplicará, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003, o disposto no n.º 4 da cláusula 99.^a do CCTV para a indústria metalúrgica e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000.

5 — O acordo constante do número anterior vigorará enquanto vigorar o disposto no n.º 4 da cláusula 99.^a do referido CCTV para a indústria metalúrgica e metalomecânica, pelo que, aquando da sua cessação, será retomada a nota 3 da alteração ao CCTV para a indústria vidreira, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980.

Cláusula 33.^a-A

Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na Cláusula 33.^a-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 4,30 euros diários de subsídio de alimentação.

Cláusula 47.^a

Desconto de faltas

1 — As faltas que determinem perda de remuneração são descontadas segundo a seguinte fórmula de cálculo da remuneração horária:

$$(RM \times 12) : (52 \times n)$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — Esta cláusula retomará a redacção inicial se sobrevier a verificação do disposto no n.º 5 da cláusula 33.^a

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1 — 747:

Encarregado.

Grupo 2 — 712:

Afinador de máquinas.

Grupo 3 — 673:

Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão.

Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos.

Grupo 4 — 646:

Polidor de lentes de iluminação.

Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação.

Grupo 5 — 641:

Esmerilador de lentes ou prismas.

Fresador de lentes ou prismas.

Metalizador de vidros de óptica.

Grupo 6 — 603:

Colador de sistemas ópticos.

Grupo 7 — 586:

Centrador de lentes.

Controlador de lentes ou prismas.

Montador de sistemas ópticos.

Grupo 8 — 576:

Preparador-espelhador de peças ópticas.

Grupo 9 — 562:

Alimentador de máquinas.

Colador de lentes ou prismas.

Descolador de lentes ou prismas.

Embalador.

Facetador de lentes ou prismas.

Lacador.

Lavador.

Limpador.

Verificador de superfícies.

Grupo 10 — 546:

Servente de limpeza.

Grupo 11 — 408:

Praticante do 3.º ano.

Grupo 12 — 373:

Praticante do 2.º ano.

Grupo 13 — 373:

Praticante do 1.º ano.

Vila Nova de Famalicão, 21 de Julho de 2004.

Texto consolidado

Cláusula prévia

1 — A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1984, 17, de 8 de Maio de 1985, 17, de 8 de Maio de 1986, 17, de 8 de Maio de 1987, 25, de 8 de Julho de 1988, 24, de 30 de Junho de 1989, 23, de 22 de Junho de 1990, 22, de 15 de Junho de 1991, 21, de 8 de Junho de 1992, 11, de 22 de Março de 1994, 16, de 29 de Abril de 1995, 16, de 29 de Abril de 1996, 25 de 8 de Julho de 1997, 24, de 29 de Junho de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 22, de 15 de Junho de 2000, 22, de 15 de Junho de 2001, 21, de 8 de Junho de 2002, e 20, de 29 de Maio de 2003, apenas nas matérias constantes desta revisão.

2 — Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes, a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Braga.

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

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 173 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente AE só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra

parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2 — Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente acordo pela parte sindical a federação ou sindicato a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3 — Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este acordo manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, a empresa aplicará, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003, o disposto no n.º 4 da cláusula 99.^a do CCTV para a indústria metalúrgica e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000.

5 — O acordo constante do número anterior vigorará enquanto vigorar o disposto no n.º 4 da cláusula 99.^a do referido CCTV para a indústria metalúrgica e metalomecânica, pelo que, aquando da sua cessação, será retomada a nota 3 da alteração ao CCTV para a indústria vidreira, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980.

Cláusula 33.^a-A

Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.^a-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 4,30 euros diários de subsídio de alimentação.

Cláusula 47.^a

Desconto de faltas

1 — As faltas que determinem perda de remuneração são descontadas segundo a seguinte fórmula de cálculo da remuneração horária:

$$(RM \times 12) : (52 \times n)$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — Esta cláusula retomará a redacção inicial se sobrevier a verificação do disposto no n.º 5 da cláusula 33.^a

ANEXO I

Descritivo de funções

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara e ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função a alimentação das máquinas.

Centrador de lentes. — É o trabalhador que opera com máquinas especiais, corrigindo o centro óptico das lentes.

Colador de sistemas ópticos. — É o trabalhador que cola conjuntos de lentes ou prismas em que cada unidade é caracterizada por elementos dióptricos diferentes.

Controlador de lentes ou prismas. — É o trabalhador que controla os valores ópticos das lentes ou prismas produzidos, utilizando aparelhagem apropriada, assinala defeitos de fabrico e realiza outros registos que se tornem necessários.

Descolador de lentes ou prismas. — É o trabalhador que remove lentes ou prismas do molde, usando instalações frigoríficas ou diluentes especiais.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona lentes ou outros vidros de óptica em embalagens com vista à sua expedição.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir prismas de alta qualidade, escolhendo o abrasivo a aplicar aos prismas.

Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir prismas ou superfícies planas.

Esmerilador de lentes ou prismas. — É o trabalhador que esmerila lentes ou prismas com máquinas apropriadas a fim de as calibrar, tomando em consideração a alta qualidade do produto acabado.

Facetador de lentes ou prismas. — É o trabalhador que faceta manual ou mecanicamente os cantos de lentes ou prismas.

Fresador de lentes ou prismas. — É o trabalhador que regula e manobra máquinas para fresar as superfícies da pateia (fresa diamantada), tomando em conta a exigida alta qualidade do produto acabado.

Locador. — É o trabalhador que procede à colocação de laca em volta da lente após a sua fixação.

Lavador. — É o trabalhador que tem como função lavar com água. Detergentes, acetona ou outros produtos as lentes e prismas e secá-los com aparelhos de secagem ou panos apropriados.

Limpador. — É o trabalhador que procede à limpeza das lentes e prismas com panos especiais.

Metalizador de vidros de óptica. — É o trabalhador que opera com uma instalação especial onde trata lentes ou prismas a corar por um sistema de projecção molecular numa atmosfera rarefeita.

Montador de sistemas ópticos. — É o trabalhador que fixa as lentes ou prismas no respectivo suporte, podendo proceder ao torneamento prévio deste.

Polidor de lentes de iluminação. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir lentes de iluminação.

Polidor de lentes para objectivas de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir lentes para objectivas de aparelhos de precisão, escolhendo a qualidade de abrasivo a aplicar às lentes.

Preparador-espelhador de peças ópticas. — É o trabalhador que tem como função proceder à preparação da peça, visando esta proporcionar às superfícies a espelhar as condições necessárias, designadamente lavagem e limpeza, para a fase subsequente, a espelhagem química, que o trabalhador também pode assegurar. Pode ainda proceder eventualmente à preparação dos banhos químicos que utiliza.

Verificador de superfícies. — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se as lentes ou prismas trabalhados apresentam defeitos de fabrico e assinala imperfeições superficiais. Servente de limpeza É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza das instalações. Praticante É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1 — 747:

Encarregado.

Grupo 2 — 712:

Afinador de máquinas.

Grupo 3 — 673:

Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão.

Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos.

Grupo 4 — 646:

Polidor de lentes de iluminação.
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação.

Grupo 5 — 641:

Esmerilador de lentes ou prismas.
Fresador de lentes ou prismas.
Metalizador de vidros de óptica.

Grupo 6 — 603:

Colador de sistemas ópticos.

Grupo 7 — 586:

Centrador de lentes.
Controlador de lentes ou prismas.
Montador de sistemas ópticos.

Grupo 8 — 576:

Preparador-espelhador de peças ópticas.

Grupo 9 — 562:

Alimentador de máquinas.
Colador de lentes ou prismas.
Descolador de lentes ou prismas.
Embalador.
Facetador de lentes ou prismas.
Lacador.
Lavador.
Limpador.
Verificador de superfícies.

Grupo 10 — 546:

Servente de limpeza.

Grupo 11 — 408:

Praticante do 3.º ano.

Grupo 12 — 373:

Praticante do 2.º ano.

Grupo 13 — 373:

Praticante do 1.º ano.

Vila Nova de Famalicão, 21 de Julho de 2004.

Pela LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A.:

Ulrich Ehmes, administrador-delegado,
Carlos Manuel Oliveira Mira, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 3 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, sob o n.º 98/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Texto acordado para revisão do AE celebrado entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1993, 3, de 22 de Janeiro de 1994, 10, de 15 de Março de 1995, 21, de 8 de Junho de 1996, 3, de 22 de Janeiro de 1997, 6, de 15 de Fevereiro de 1998, 19, de 22 de Maio de 2000, 19, de 22 de Maio de 2001, 18, de 15 de Maio de 2002, e 18, de 15 de Maio de 2003.

Novo texto

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, a empresa TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., que exerce a indústria de transporte de passageiros e veículos automóveis no rio Sado, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo a duração de 24 meses, podendo ser denunciado ao fim de 20 meses, considerando-se sucessivamente prorrogado por períodos de 60 dias se não for denunciado com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

2 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária, terá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de € 18,46, até ao limite de cinco.

Cláusula 32.^a

Subsídio de gases

A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de € 92,83 mensais, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

Cláusula 33.^a

Subsídio de chefia, quebras e revisão

1 — Os mestres do tráfego local terão direito a um subsídio de chefia, no montante de € 92,83, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores com a categoria de tesoureiro ou os que exerçam efectivamente ou acidentalmente as funções de bilheteiros têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas, no valor de € 22,01.

3 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de revisores (caso concreto dos marinheiros e manobrados) têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pela revisão e recolha dos bilhetes de passageiros e veículos, no valor de € 6,90.

Cláusula 44.^a

Trabalho extraordinário

4 — Sempre que, por força do prolongamento do horário normal de trabalho, seja ultrapassada a meia-noite, será atribuído um subsídio de transporte, por cada dia em que tal situação ocorrer, no valor de € 4,14. Se ocorrer antecipação de horário, entre a meia-noite e as 7 horas da manhã, será igualmente pago um subsídio de transporte no valor atrás mencionado.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1 — Qualquer trabalhador terá direito a abono diário para alimentação nos dias em que preste trabalho, incluindo dias de descanso semanal obrigatório, semanal complementar e feriados, em dinheiro, no valor de € 7,53.

3 — Todos os trabalhadores que efectuem o turno da noite terão direito ao subsídio de refeição e a um subsídio de ceia, no valor diário de € 0,77.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Ordenados (euros)
A	Mestre encarregado ou chefe de serviços de exploração Chefe de serviços administrativo	703,39
B	Tesoureiro Chefe de secção administrativo	659,92
C	Mestre do tráfego local Maquinista prático de 1. ^a classe	609,50
D	Fiscal Oficial administrativo de 1. ^a	604,36

Grupos	Categorias profissionais	Ordenados (euros)
E	Maquinista prático de 2. ^a classe	600,49
F	Maquinista prático de 3. ^a classe Bilheteiro Marinheiro do tráfego local Vigia do tráfego local Manobrador de pontes	596,63
G	Ajudante de maquinista	590,96
H	Marinheiro de 2. ^a classe	589,88
I	Oficial administrativo de 2. ^a	575,05
J	Oficial administrativo de 3. ^a	559,14
L	Aspirante	534,78
M	Praticante	509,34

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 21.º

1 — Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, de € 165,52 por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1;

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 114.

Setúbal, 24 de Março de 2004.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Albano da Rosa Rita, dirigente nacional mandatado.

Artur Miguel Fernandes Toureiro, dirigente nacional mandatado.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, dirigente nacional mandatado.

Pela TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A.:

Manuel José Tavares, presidente do conselho de administração.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, a empresa TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., que exerce a indústria de trans-

porte de passageiros e veículos automóveis no rio Sado, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo a duração de 24 meses, podendo ser denunciado ao fim de 20 meses, considerando-se sucessivamente prorrogado por períodos de 60 dias se não for denunciado com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

2 — O presente AE no que se refere à tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária terá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — A resposta à proposta de revisão deverá ser enviada, por escrito, até 30 dias após a sua apresentação, devendo dela constar contrapropostas relativas a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 3.^a

Registo de desemprego

1 — A empresa signatária obriga-se sempre que tenha de admitir pessoal a consultar as listas de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgante obrigam-se a organizar e manter em ordem e sempre em dia o registo de desempregados.

3 — Para que os sindicatos possam ter em ordem o cadastro atrás referido, a empresa informá-los-á, dentro do prazo de 30 dias, das alterações que se verificarem em relação a cada trabalhador.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão — Idade mínima

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa signatária na categoria de motorista e pessoal de convés os trabalhadores que tenham mais de 18 anos de idade.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão — Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

Cláusula 6.^a

Promoções obrigatórias

1 — O marinheiro de 2.^a classe será promovido à 1.^a classe quatro anos após a matrícula em qualquer género de embarcação.

2 — Todo o pessoal marinheiro da empresa signatária deverá auferir o vencimento correspondente a primeiro marinheiro.

3 — O segundo-oficial e terceiro-oficial administrativo serão promovidos à categoria de primeiro-oficial e segundo-oficial, respectivamente, após três anos de permanência na categoria.

Cláusula 7.^a

Contratos a prazo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente, férias ou execução de tarefas não permanentes e ainda durante a época de Verão.

2 — Para os trabalhadores que não sejam inscritos marítimos aplicar-se-á o regime previsto no Decreto-Lei n.º 64-A/ 89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á feita a título de experiência durante 45 dias para os trabalhadores contratados sem prazo e 30 dias para os trabalhadores contratados a prazo.

2 — No decurso do período experimental, os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem qualquer aviso prévio ou indemnizações.

Cláusula 9.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a 180 dias será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído. Sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a 180 dias, retomar as funções respectivas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos, ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste AE e a que correspondem as suas aptidões e categoria profissional, salvo em casos de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto ou contração do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as suas consequências previstas na lei e neste AE.

Cláusula 11.^a

Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 12.^a

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam dos privilégios consignados na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional, sem prejuízo do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 23.^a;

- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior quer no exterior, das cintas para cima;
- n) Não abandonar ou ausentar-se do serviço sem prévia autorização do seu responsável, dentro do período de prestação do trabalho.

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE;
- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical, dentro dos limites previstos na lei;

- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes horário compatível com assistência às aulas;
- l) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual, até ao limite de cinco dias e dez horas por mês, respectivamente, que se contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalham na empresa;
- n) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
- p) Proceder mensalmente ao desconto da quota sindical nos salários dos trabalhadores, mediante declaração de autorização destes para o efeito, ficando o produto das quotizações à disposição do respectivo sindicato que procederá ao seu levantamento na sede da empresa;
- q) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, devendo estabelecer o respectivo seguro, calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela entidade patronal;
- r) Se do acidente de trabalho resultar uma incapacidade temporária, absoluta ou parcial, para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;
- s) A empresa signatária obriga-se a dar estrito cumprimento à Lei n.º 2127 e ao Decreto n.º 360/71, quanto a acidentes de trabalho.

CAPÍTULO IV

Processo disciplinar

Cláusula 15.^a

1 — A competência disciplinar reside na entidade patronal ou em quem esta delegar.

2 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

3 — O processo disciplinar deve ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias. O prazo acima referido inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocamente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente e termina com a entrega do processo ao órgão representativo dos trabalhadores da empresa e ao sindicato.

4 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatários ou de gestor de negócios, no prazo de 10 dias, podendo este prazo ser prorrogado, por uma só vez, por mais 10 dias, desde que o trabalhador, no prazo inicial, faça a prova do seu impedimento;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical, à comissão intersindical, ao delegado sindical, na empresa, se houver, e, pela indicada ordem de preferência, ao sindicato respectivo, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior;
- f) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser deferida após o decurso de 15 dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d) e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

5 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo e na lei.

Cláusula 16.^a

Suspensão do trabalhador

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

Cláusula 17.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 18.^a

Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor,

não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 17.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 19.^a

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar daquele em que ocorre a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

Cláusula 20.^a

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos serão ressarcidos nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 21.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para entidades competentes.

Cláusula 22.^a

Registo de sanções

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os sindicatos signatários possuem a competência indicada no número anterior.

Cláusula 23.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a entidade patronal, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer ou ter exercido funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente, de forma legítima, contra as condições trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 24.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior.

Cláusula 25.^a

Comunicação das sanções

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo a trabalhadores que exerçam ou tenham exercido há menos de cinco anos as funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo de 10 dias, no máximo.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 26.^a

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal, os subsídios de gases, chefia e quebras, o subsídio de alimentação e o subsídio de turnos.

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

Cláusula 27.^a

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 28.^a

Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de € 18,46 até ao limite de cinco.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir de Janeiro de 1973.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, ou 13.º mês.

2 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço o 13.º mês até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

3 — O 13.º mês, ou subsídio de Natal, será de valor igual à remuneração base, acrescida das diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia, subsídio de turno, subsídio de quebras, subsídio de refeição e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico.

4 — No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 32.^a

Subsídio de gases

A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de € 92,83 mensais, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

Cláusula 33.^a

Subsídios de chefia, quebras e revisão

1 — Os mestres de tráfego local terão direito a um subsídio de chefia no montante de € 92,83, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores com a categoria de tesoureiro ou os que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de bilheteiro têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas, no valor de € 22,01.

3 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de revisores (caso concreto dos marinheiros e manobreadores) têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pela revisão e recolha dos bilhetes de passageiros e veículos, no valor de € 6,90.

Cláusula 34.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho em três turnos terão direito a um subsídio mensal no montante de 20% sobre a remuneração base.

2 — Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho em dois turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de € 10,67.

3 — Os subsídios de turno previstos nos números anteriores não incluem o acréscimo por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

Pagamento da retribuição

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Só com o acordo do trabalhador a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste: nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde e especificação das verbas que a integram, bem como as importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Duração de trabalho

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho, ainda que em regime de turnos, será, em média, de oito horas diárias seguidas e de quarenta horas semanais.

2 — Sem prejuízo do serviço, os trabalhadores em regime de turnos terão direito, para refeição, a um intervalo de trinta minutos, que incidirá a meio do período de trabalho, o qual se considera como tempo de trabalho.

3 — Para o pessoal administrativo o período normal de trabalho será de trinta e cinco horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 37.^a

Intervalos no horário de trabalho — Período normal de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — Os horários de trabalho terão de ser submetidos à aprovação do Ministério do Emprego e da Segurança Social, devendo obter-se a concordância prévia dos representantes dos trabalhadores abrangidos, e serão afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

Cláusula 38.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A empresa concederá a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa:

- a) A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas inerentes à frequência de qualquer curso oficial ou oficializado de eventual interesse para a empresa;
- b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente, desde que o solicitem;
- c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nas vésperas e dias de provas de exames escolares oficiais ou oficializados, obrigando-se a aviso prévio de quarenta e oito horas;
- d) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os seus locais de trabalho uma hora antes do seu horário normal de trabalho, sem perda de remuneração.

2 — Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, prestar prova documental do seu aproveitamento escolar.

Cláusula 39.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem ser previamente submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas ao exame médico serão anotadas em fichas próprias que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 40.^a

Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente nos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 41.^a

Trabalho em dias de descanso

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório e semanal complementar terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — As folgas previstas no número anterior não poderão ser, em caso algum, remidas a dinheiro.

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso e feriados

1 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, semanal complementar e feriados, quando não seja em prolongamento do período normal de trabalho, será remunerada com o acréscimo de 250 %, devendo ser pago um mínimo de oito horas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — Quando a prestação de trabalho prevista no número anterior seja efectuada em prolongamento do período normal de trabalho, será remunerada com o acréscimo de 250 %, devendo a primeira hora ser paga com o acréscimo de 325 %. Se esta prestação ultrapassar as 3 horas da manhã, será pago um mínimo de oito horas.

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, que será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 49.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

Cláusula 44.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades de serviço o justificarem;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de riscos importantes, por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionamento dos números anteriores.

4 — Sempre que, por força do prolongamento do horário normal de trabalho, seja ultrapassada a meia-noite, será atribuído um subsídio de transporte, por cada dia em que tal situação ocorrer, no valor de € 4,14. Se ocorrer antecipação de horário, entre a meia-noite e as 7 horas da manhã, será igualmente pago um subsídio de transporte no valor atrás mencionado.

5 — Sempre que, por força do prolongamento do horário normal de trabalho, sejam ultrapassadas as 3 horas da manhã, será pago o mínimo de oito horas.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1 — Qualquer trabalhador terá direito a abono diário para alimentação nos dias em que preste trabalho, incluindo dias de descanso semanal obrigatório, semanal complementar e feriados, em dinheiro, no valor de € 7,53.

2 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas de serviço, para além do respectivo período normal de trabalho diário, terá direito, além do subsídio de alimentação devido pelo período normal de trabalho, a outro subsídio de alimentação de igual montante.

3 — Todos os trabalhadores que efectuem o turno da noite terão direito ao subsídio de refeição e a um subsídio de ceia, no valor diário de € 0,77.

Cláusula 46.^a

Regime de trabalho extraordinário

Haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado em dias de descanso semanal ou semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 47.^a

Dispensa do trabalho extraordinário

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino;
- d) Distância de habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto, por morte de parentes do 1.º e 2.º graus da linha recta.

3 — Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

Cláusula 48.^a

Límite de trabalho extraordinário

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar anualmente o total de duzentas horas.

Cláusula 49.^a

Remuneração de trabalho extraordinário

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal, acrescida de 75 %. No período entre a meia-noite e as 7 horas da manhã, a remuneração será igual à hora normal, acrescida de 100 %

2 — Para efeitos de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e reduções de retribuição de carácter legal ou decorrente deste acordo, a retribuição por hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição/hora} = \frac{12 \times (\text{Remuneração base} + \text{Diuturnidades} + \text{Subs. Chefia e Gases})}{52 \times \text{NHS}}$$

CAPÍTULO VII

Férias

Cláusula 50.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito, em cada ano civil, a 30 dias de férias.

2 — A retribuição das férias será constituída pela remuneração base, acrescida das diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia, subsídio de turno, subsídio de quebras e subsídio de alimentação.

3 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, correspondente a um mês de remuneração base, acrescida das diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia, subsídio de turno, subsídio de quebras e subsídio de alimentação.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez, antes do seu início.

Cláusula 51.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

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

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

Cláusula 52.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 53.^a

Fixação e cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto no número seguinte e na lei.

2 — As férias já vencidas poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com férias vencidas neste, se o contrário causar irreparável prejuízo ao trabalhador e à entidade patronal.

Cláusula 54.^a

Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 55.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, do qual dará conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias, responsabilizando-se a entidade patronal pelos prejuízos que poderão advir ao trabalhador pelo não cumprimento do prazo estipulado.

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

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — A empresa remeterá aos sindicatos respectivos, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, um mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão de imediato comunicadas aos referidos sindicatos.

Cláusula 56.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações de períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias, por motivo de interesse da entidade patronal,

constituem esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 57.^a

Interrupção por doença

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

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 50.^a, n.º 1.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma.

Cláusula 58.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal se não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, independentemente do seu gozo efectivo.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 59.^a

Princípios gerais

As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

Cláusula 60.^a

Faltas autorizadas

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

Cláusula 61.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XII.

3 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 62.^a

Casos de faltas justificadas

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disci-

plinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

- a) Por motivo de casamento, durante o período de 11 dias excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo os dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:
 - 1) Cinco dias, por pais, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;
 - 2) Dois dias, por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos, madrastras, tios e cunhados;
 - 3) Um dia, por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador;
- c) Três dias, por nascimento de filho;
- d) As faltas dadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 38.^a;
- e) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;
- f) Os dias necessários à prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença.

Cláusula 63.^a

Faltas não justificadas

1 — A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir um dia por cada falta no período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 50.^a

Cláusula 64.^a

Participação das faltas

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de quarenta e oito horas, a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea a) da cláusula 62.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

CAPÍTULO IX

Doença, previdência e abono de família

Cláusula 65.^a

Doença, previdência e abono de família

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Quando o trabalhador se mantiver na situação de acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á a dife-

rença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 66.^a

Reconversão do trabalhador incapacitado

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a entidade patronal diligenciará, dentro do possível, por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 67.^a

Subsídio por morte ou incapacidade do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador, a entidade patronal pagará ao cônjuge ou herdeiros em posição de receberem o abono de família o equivalente a três meses de remuneração, se a morte se verificar antes da reforma.

2 — A empresa efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta permanente determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de € 7481,97, valor que será pago ao beneficiário que o trabalhador indicar.

Cláusula 68.^a

Contribuição para a previdência

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para a Caixa de Previdência da Marinha Mercante, excepto se houver impedimento legal.

Cláusula 69.^a

Pensões de reforma e sobrevivência

A empresa obriga-se a cumprir o esquema complementar de reformas que, por lei, vier a ser aplicado aos trabalhadores inscritos marítimos.

Cláusula 70.^a

Licença sem retribuição

1 — Se requerida pelo trabalhador, com pelo menos 30 dias de antecedência, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licença sem retribuição até ao limite de 90 dias anuais.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se como tempo de serviço efectivo.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que presuponham a efectiva prestação do trabalho.

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

CAPÍTULO XI

Feriados

Cláusula 71.^a

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, todos os impostos pela lei.

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda ao feriado municipal da cidade de Setúbal e à terça-feira de Carnaval.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

CAPÍTULO XII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador — Serviço militar

Cláusula 72.^a

Suspensão por impedimento do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade para todos os efeitos derivados desta.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidade de quadros.

Cláusula 73.^a

Termo do impedimento do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 74.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

Cláusula 75.^a

Serviço militar

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 76.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

Cláusula 77.^a

Encerramento ou redução da actividade

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula 78.^a

Cláusula 78.^a

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenada pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE e na lei.

Cláusula 79.^a

Falência da empresa

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

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento e ou dependência não forem encerrados e enquanto o não forem.

3 — A cessação dos contratos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo, previsto na cláusula anterior.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 80.^a

Pagamento do mês da cessação

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

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

CAPÍTULO XV

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 81.^a

Maternidade e paternidade

Aplicação integral do regime de maternidade e paternidade previsto na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e legislação regulamentar em vigor.

CAPÍTULO XVI

Cláusula 82.^a

Indemnização

O despedimento de trabalhadores candidatos aos cargos de corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

Cláusula 83.^a

Utilização de meios fraudulentos

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de € 249,40 a € 997,60.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias — Garantias de manutenção de regalias anteriores

Cláusula 84.^a

Incorporações de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a absorver o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 85.^a

Quadro de pessoal

A empresa signatária obriga-se a elaborar anualmente os quadros de pessoal nos termos do Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

Cláusula 86.^a

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente acordadas.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

Cláusula 87.^a

Aplicabilidade do contrato

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

CAPÍTULO XVIII

Condições especiais de prestação de trabalho

Cláusula 88.^a

Serviço de vigia

A empresa pode criar quadros de pessoal próprios para o serviço de vigia, devendo, nesse caso, admitir inscritos marítimos para o tráfego local.

Cláusula 89.^a

Roupa de trabalho

A empresa fornecerá anualmente o vestuário que considerar adequado para os trabalhadores exercerem a sua função.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Categorias

Mestre-encarregado ou chefe do serviço de exploração; mestre do tráfego local; marinheiro do tráfego local; marinheiro de 2.^a classe, e vigia do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

Definição de funções

Mestre-encarregado ou chefe do serviço de exploração. — Art. 1.º — Será criada para os trabalhadores investidos nas funções previstas no artigo seguinte a categoria profissional de mestre-encarregado ou chefe do serviço de exploração.

Art. 2.º — Só poderão desempenhar funções da categoria prevista no artigo anterior indivíduos possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

1.º Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes designadamente:

- a) Coordenar o aprovisionamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
- b) Controlar os carregamentos das embarcações em função da capacidade e porte das unidades e natureza das cargas;
- c) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com o rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- d) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- e) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- f) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- h) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- i) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo, previstos nas convenções de trabalho, conducentes à constante melhoria de condições do ambiente de trabalho das tripulações.

Mestre do tráfego local. — É o trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação em que presta serviço.

Marinheiro do tráfego local. — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 2.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Vigia do tráfego local. — É o trabalhador que exerce as funções de vigilância a bordo.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Categorias

Maquinista prático de 1.ª; maquinista prático de 2.ª; maquinista prático de 3.ª; ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos serão os resultados das lotações que forem fixadas pelas autoridades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual é chefe directo, velar pelos direitos e regalias do pessoal a seu cargo e comunicar com presteza à entidade patronal, depois de ter dado conhecimento ao mestre, todas as circunstâncias de interesse relativas às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica a bordo e sua manutenção e executar pequenas reparações em caso de avaria. Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes ao serviço das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Cobreadores e profissões similares

Categorias

Fiscal; bilheteiro ou revisor.

Definição de funções

Fiscal. — É o trabalhador a quem compete fiscalizar e orientar todo o serviço de revisão e venda de bilhetes, assim como periodicamente tirar a numeração dos bilhetes, dar a partida dos navios e superintender na regulamentação do movimento, a ele estando subordinado todo o pessoal que nesse serviço intervenha.

Bilheteiro. — É o trabalhador a quem compete proceder à venda de bilhetes directamente ao público, bem como conferir e prestar contas das importâncias recebidas.

Revisor. — É o trabalhador que procede à revisão e recolha dos bilhetes de passageiros e veículos.

SECÇÃO IV

Trabalhadores administrativos

Chefe de serviços administrativos, tesoureiro, primeiro-oficial, segundo-oficial, terceiro-oficial, aspirante e praticante.

Definição de funções

Chefe de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; programa as acções a desenvolver de acordo

com as políticas e objectivos gerais definidos, coordenando, controlando e desenvolvendo essas acções; integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Tesoureiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a tesouraria da empresa e ou o trabalhador a quem os caixas prestam contas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço de um grupo de trabalhadores.

Oficial administrativo (de 1.ª, 2.ª ou 3.ª). — É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferências de facturas, elaboração de mapas, controlo de correio, operador de telex, dactilografia, arquivo e outros serviços de carácter geral.

Aspirante. — É o trabalhador que coadjuva o oficial administrativo.

Praticante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores das categorias superiores e se prepara para ascender às funções de aspirante.

SECÇÃO V

Manobrador de pontes

Definição de funções

Manobrador de pontes — É o trabalhador que faz elevar e baixar as pontes de embarque e ajuda a manobra de carros.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Ordenados (euros)
A	Mestre encarregado ou chefe de serviços de exploração Chefe serviços administrativo	703,39
B	Tesoureiro Chefe de secção administrativo	659,92
C	Mestre do tráfego local Maquinista prático de 1.ª classe	609,50
D	Fiscal Oficial administrativo de 1.ª	604,36
E	Maquinista prático de 2.ª classe	600,49
F	Maquinista prático de 3.ª classe Bilheteiro Marinheiro do tráfego local Vigia do tráfego local Manobrador de pontes	596,63
G	Ajudante de maquinista	590,96

Grupos	Categorias profissionais	Ordenados (euros)
H	Marinheiro de 2.ª classe	589,88
I	Oficial administrativo de 2.ª	575,05
J	Oficial administrativo de 3.ª	559,14
L	Aspirante	534,78
M	Praticante	509,34

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

Único — A empresa obriga-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Deve-se proceder, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 3.º

Iluminação

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 4.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Artigo 5.º

Temperatura

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 6.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertarem emanções perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 7.º

Água potável

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 8.

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Artigo 9.º

Lavabos

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 10.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 11.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 12.º

Devem ser previstas retretes para homens e para mulheres.

Artigo 13.º

Assentos

As instalações de trabalho devem ser arranjadas de maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 14.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

Artigo 15.º

Vestiários

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 16.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados, podendo ser fechados à chave.

Artigo 17.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 18.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Artigo 19.º

Primeiros socorros

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 20.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Artigo 21.º

1 — Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, de € 165,52 por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

2 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensas da empresa, e poderão igualmente ser examinados mesmo em situações de baixa, desde que a comissão intersindical, delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Setúbal, 24 de Março de 2004.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Albano Rosa Rita, dirigente nacional mandatado.

Artur Miguel Fernandes Toureiro, dirigente nacional mandatado.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, dirigente nacional mandatado.

Pela TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A.:

Manuel José Tavares, presidente do conselho de administração.

Depositado em 29 de Julho de 2004, a fl. 66 do livro n.º 10, com o registo n.º 93/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (revisão global) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, encontra-se publicado o CCT

mentionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 2034 da citada publicação, na cláusula 72.ª, «Declaração de maior favorabilidade», onde se lê «As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 1978, 11, de 22 de Março de 1982, e 17, de 8 de Maio de 1991.» deve ler-se «As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1998, 26, de 15 de Julho de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 27, de 22 de Julho de 2002, e 30, de 15 de Agosto de 2003.»

Igualmente, a pp. 2037 e 2038 da mesma publicação, deverá ser eliminado o anexo III, «Reclassificação e equivalências».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul — Eleição em 14 de Abril de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Efectivos:

Adelino Leitão Pereira Rua de Júlio Dantas, 10, 3.º, direito, 2700 Amadora, empregado de refeitório, número de sócio 83402, bilhete de identidade n.º 5861106, de Lisboa.
Albano Abreu, Rua do Dr. José Saraiva, 32, 1.º, direito, 1800-183 Lisboa, *barman* de 1.ª, número de sócio 52594, bilhete de identidade n.º 6902931, de Lisboa.

Alfredo Ricardo Varelas Soares, Praceta José Correia Serra, 4, 4.º, esquerdo, Laranjeiro, 2800-244 Almada, telefonista de 1.ª, número de sócio 58709, bilhete de identidade n.º 6204507, de Lisboa.

Carlos Alberto Nogueira Joaquim, Rua de de Manhiça, lote 447, 3.º, esquerdo, Olivais Sul, 1800-245 Lisboa, cozinheiro de 3.ª, número de sócio 80272, bilhete de identidade n.º 8302920, de Lisboa.

Fernando Carlos Cerqueira Pinto, Rua dos Nazários, Vivenda Rosário, São Marcos, 2735-515 Cacém, empregado de bar, número de sócio 119528, bilhete de identidade n.º 10826257, de Lisboa.

Fernando José Machado Gomes, Rua do Relógio, 6, Apartado 02, 7330-999 Marvão, recepcionista de 2.ª, número de sócio 115473, bilhete de identidade n.º 9923858, Portalegre.

Francisca Maria Piteira Cruz, Rua 25 de Abri, 68, Vale do Pereiro, 7040-303 Santa Justa, Arraiolos, operadora de lavandaria, número de sócio 120964, bilhete de identidade n.º 6338345, de Évora.

Francisco José Lopes da Silva, Rua da Cidade Santarém, lote 300-B, Pinhal do General, 2975 Quinta do Conde, empregado de mesa de 1.ª, número de sócio 12099, bilhete de identidade n.º 10930715, de Lisboa.

Maria Odete M. A. C. Silva, Encosta da Carreira, 19, Cobre, 2750 Cascais, contínua, número de sócio 89672, bilhete de identidade n.º 6396157, de Lisboa.

Norberto Nobre Gomes, Rua do Monte, Alverongel, São Pedro, 2300 Tomar, empregado de mesa de 1.ª, número de sócio 43775, bilhete de identidade n.º 5006062, Santarém.

Rodolfo José Caseiro, Praceta do Professor J. Neves, 10, 1.º, esquerdo, 2735 Cacém, empregado de *snack* de 1.ª, número de sócio 63952, bilhete de identidade n.º 1596902, de Lisboa.

Suplentes:

Carla Cristina Sequeira Conceição, Rua do Professor Egas Moniz, 84, 2625-655 Vialonga, operadora de lavandaria, número de sócio 127952, bilhete de identidade n.º 10107155.

Cláudio Bruno Santos N. Martins, Alameda de António Sérgio, 83, 3.º, direito, 2795 Linda-a-Velha, cozinheiro de 1.ª, número de sócio 127294, bilhete de identidade n.º 10791088, de Lisboa.

Cristina Dolores Santinhos Sanches Ferreira, Quinta da Marvila, Vivenda Geraldês, 2685-580 Camarate, preparadora embaladora, número de sócio 110820, bilhete de identidade n.º 7059736, de Lisboa.

Cristina Dora Gravilha Delgado, Rua de Alfredo Roque Gameiro, 11, 4.º, direito, 2675-279 Odivelas, cozinheira de 3.ª, número de sócio 105214, bilhete de identidade n.º 8121823.

Isaura Maria Baeta Silva Santos, Rua de Catarina Eufêmia, 9, rés-do-chão, 2860-443 Moita, empregada de mesa, número de sócio 127515, bilhete de identidade n.º 8615558, de Lisboa.

Leonor Ramalho Sacramento Carvalho, Rua do Aquário do Mirante, 57, 1.º, C, 2745-019 Queluz, governanta de andares, número de sócio 82751, bilhete de identidade n.º 4282286, de Lisboa.

Maria Helena Santos Almeida Rocha, Rua das Flores, 11-B, 3.º, esquerdo, 2745 -158 Queluz, auxiliar técnica de ecografia, número de sócio 116712, bilhete de identidade n.º 6012656, de Lisboa.

Rosa Silvério Alpanse, Rua da Cidade de Faro, 23, rés-do-chão, Algueirão, 2725 Mem Martins, cozinheira, número de sócio 108735, bilhete de identidade n.º 5910025, de Lisboa.

Susana Margarida Freitas Machado, Largo da Romeira, 8, 6.º, esquerdo, Cova da Piedade, 2800-152 Almada, empregada de andares, número de sócio 123299, bilhete de identidade n.º 10995607, de Lisboa.

Vítor Manuel Galiano, Rua da Fábrica da Pólvora, 143, porta 229, 2.º, direito-A, 1300-227 Lisboa, *barman* de 1.ª, número de sócio 39767, bilhete de identidade n.º 4794214, de Lisboa.

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 30 de Julho de 2004.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Global Notícias — Publicações, S. A.

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 14 de Julho de 2004.

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — A organização e a intervenção dos trabalhadores como colectivo decorrem da sua posição comum no processo produtivo da empresa, para o qual concorrem com a sua força de trabalho, e tomam por base unificadora os seus interesses de classe.

3 — Como membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

4 — Nos termos previstos nos lugares próprios destes estatutos, o exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados poderá ser condicionado pela exigência do decurso de um mínimo de duração do respectivo contrato de trabalho com a empresa.

5 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

Enquanto membros do colectivo dos trabalhadores, os trabalhadores gozam dos seguintes direitos:

- a) Participar nos plenários;
- b) Eleger e ser eleito para os seus órgãos independentemente da idade ou função;

- c) Votar a aprovação ou alterações dos estatutos;
- d) Participar nas votações para a eleição dos órgãos do colectivo dos trabalhadores e para a aprovação ou alterações dos estatutos, dentro do seu horário de trabalho, nos termos destes estatutos;
- e) Impugnar actos eleitorais ou de votação para a aprovação ou alteração dos estatutos.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

CAPÍTULO II

Plenário

Artigo 4.º

Plenário

1 — O plenário é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Entende-se por trabalhador permanente da empresa o que prestar a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e pelos modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevantes para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos da alínea b) do artigo 6.º;
- e) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

Artigo 6.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou de 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve afixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e votação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

3 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

4 — As convocatórias para os plenários de emergência são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5 — A definição da natureza urgente dos plenários referidos no n.º 3 bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Plenários sectoriais

A CT poderá promover plenários sectoriais para o esclarecimento e a discussão de assuntos de interesse específico para o sector.

Artigo 10.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou 100 trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 11.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes das alíneas a) e b) do artigo 5.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada no regulamento eleitoral.

4 — O plenário ou a CT pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 12.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros e de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, da competência e dos direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e os direitos no número anterior.

Artigo 14.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo da gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou em outras unidades produtivas;

- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas do sector da comunicação social;
- d) Defender os interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores;
- e) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e no controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o sector da comunicação social;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Participar no exercício do poder local.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

3 — O disposto neste artigo, e em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e da competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

4 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de colaboração entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e dos seus direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, na direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir do conselho de administração e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e de cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações de trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

CAPÍTULO IV

Controlo da gestão

Artigo 16.º

Controlo da gestão

1 — O controlo da gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e na mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para a realização do objectivo constitucional da construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo da gestão consiste no controlo pelo colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesas previstas na Constituição da República.

3 — O controlo da gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A competência da CT para o exercício do controlo da gestão não pode ser delegado noutras entidades.

5 — A entidade patronal e o conselho de administração estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo da gestão nos termos legais aplicáveis.

6 — Tendo as suas atribuições e os seus direitos por finalidade o controlo das decisões da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão, não se substitui aos órgãos e à hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, com os quais não se confunde, nem com eles se co-responsabiliza.

CAPÍTULO V

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o conselho de administração

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem deveres de informação, vinculando não só o conselho de administração mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever que recai sobre o conselho de administração abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e os balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de funcionamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou o agravamento substancial das suas condições de trabalho;

- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoção;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou de estabelecimento;
- h) Despedimento individual de trabalhadores;
- i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro de 15 dias a contar a partir da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e ou à complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

Artigo 21.º

Controlo da gestão

Em especial para a realização do controlo da gestão, a CT exerce a competência e os poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e os planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do conselho de administração e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actualização técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector da comunicação social;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes a aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto do conselho de administração, dos órgãos de fiscalização da empresa e das

autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral;

- h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

Artigo 22.º

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou os projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas ao nível social é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integram a CT da maioria das empresas do sector.

Artigo 23.º

Defesas dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores

Em especial, para a defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pelo conselho de administração sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 20.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 21.º;
- f) Visar as folhas dos ordenados e dos salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Participação na planificação económica

1 — Em especial, para a intervenção na planificação económica aos níveis sectorial e regional, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidos todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o sector da comunicação social e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto do ministério da tutela três representantes.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e as informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo, para o efeito, não inferior a 30 dias, fixado pelo ministério da tutela.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a CT aderir de terem assento nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 26.º

Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local, a CT participa na designação de representantes das CT para os conselhos municipais e os conselhos regionais da área em que a empresa Global Notícias se insere, segundo as normas aplicáveis.

CAPÍTULO VI

Garantias e condições para o exercício da competência e dos direitos da CT

Artigo 27.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 28.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do

respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e das actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar ple-nários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhe seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT (ou as sub-comissões de trabalhadores) comunicará a realização das reuniões ao conselho de administração com a antecedença mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 29.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e dos seus direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou serviço.

Artigo 30.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelo conselho de administração.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou serviço.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração.

Artigo 32.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter do conselho de administração os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 33.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir designadas dispõem para o exercício das respectivas atribuições do seguinte crédito de horas:

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;

Comissão de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;

Comissões coordenadoras — vinte horas por mês.

2 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no número anterior tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com a diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 34.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e ou de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam uma perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Faltas é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 35.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou de entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, a manutenção e a actuação da CT, ingerir no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou de não participar nas actividades e nos órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e de intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e com outras normas aplicáveis às CT com estes estatutos.

Artigo 38.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

Artigo 39.º

Protecção legal

Os membros da CT, das comissões coordenadoras e das subcomissões de trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 40.º

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiverem pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

Artigo 41.º

Suspensão preventiva

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 42.º

Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 40.º de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controlo judicial, nos termos do artigo 43.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado quer nas suas funções no órgão a que pertence quer na sua actividade profissional.

Artigo 43.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e a defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 56.º

Artigo 44.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, a competência, os direitos e as garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 45.º

Natureza das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos seus trabalhadores, em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e das entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Orgânica, composição e funcionamento da CT

Artigo 46.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa Global Notícias.

Artigo 47.º

Composição da CT

1 — A CT é composta por sete elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, à qual incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

Artigo 48.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de um ano.

Artigo 49.º

Reuniões da CT

A CT reúne-se ordinariamente de 15 em 15 dias.

Artigo 50.º

Reuniões extraordinárias

Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos ponderosos que as justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 51.º

Reuniões de emergência

A CT pode reunir-se de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 52.º

Convocatória das reuniões

As reuniões da CT são convocadas por anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 53.º

Prazo da convocatória

1 — As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais prefixados na sua 1.ª reunião.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, cinco dias de antecedência.

3 — A convocatória para as reuniões de emergência não está sujeita a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 54.º

Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 55.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — Sem prejuízo do disposto neste artigo, é lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou de impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 56.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de pelo menos dois dos seus membros.

Artigo 57.º

Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros, que será eleito para a função na 1.ª reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 58.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o elemento da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT e deve recair no elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

CAPÍTULO VIII

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 59.º

Subcomissões de trabalhadores

Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, os respectivos trabalhadores poderão constituir subcomissões de trabalhadores, que se regerão pelos artigos seguintes.

Artigo 60.º

Composição das subcomissões de trabalhadores

A composição das subcomissões de trabalhadores será a prevista no n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

Artigo 61.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer a competência que lhes for delegada pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser do interesse do colectivo dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações do plenário da empresa e da CT;

- e) Convocar plenários sectoriais;
- f) Dirigir o processo eleitoral do estabelecimento respectivo.

Artigo 62.º

Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de um ano, devendo coincidir com a da CT.

Artigo 63.º

Normas aplicáveis

A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos para a CT.

Registados em 30 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 86/2004, a fl. 78 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Subcomissão de Trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal no Funchal para o mandato de 2002-2005 — Substituição.

Na Subcomissão de Trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal do edifício da Avenida de Calouste Gulbenkian, no Funchal, eleita em 20 de Maio de 2002

para o mandato de 2002-2005, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 22 de Julho de 2004, o membro Daniel Sotero Vieira Reis, bilhete de identidade n.º 5541663, número de empregado 691003, foi substituído por António Damião de Gouveia, bilhete de identidade n.º 8132469, número de empregado 884286.