

Boletim do Trabalho e Emprego

46

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 14,44

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 46	P. 6081-6232	15-DEZEMBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	6085
Organizações do trabalho	6209
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 AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Revisão global	6085
— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — Revisão global	6124
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global	6161
— AE entre a IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração salarial e outras	6192
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Integração em níveis de qualificação	6196
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) — Integração em níveis de qualificação	6198
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Produção e funções auxiliares — Integração em níveis de qualificação	6198
— CCT entre a FENAME — Assoc. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. de Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	6199
— CCT entre a HRCENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação	6200

— AE entre a RTS — Pré-Fabricados de Betão, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Integração em níveis de qualificação	6203
— AE entre a General Cable CelCat — Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e entre a mesma empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	6205
— AE entre o Grupo Pestana — Investimentos Turísticos, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação	6206

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

— Aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva de trabalho entre a AICR — Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis	6208
---	------

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— União Sindical de Professores — Alteração	6209
---	------

II — Corpos gerentes:

— Sind. Independente dos Trabalhadores da Ind. e Comunicações	6214
— Feder. Nacional de Ferroviários — FNF	6216
— Sind. dos Professores da Região Açores	6217

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APC — Assoc. Portuguesa de Sociedades Corretoras e Financeiras de Corretagem — Alteração	6221
— ANAO — Assoc. Nacional das Actividades de Ortoprótese — Alteração	6221

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— APC — Assoc. Portuguesa de Sociedades Corretoras e Financeiras de Corretagem	6222
— AICR — Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes	6222
— Assoc. dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa	6222

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Fundação Ricardo Espírito Santo Silva — Alteração	6223
— Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. — Alteração	6223
— ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, que passa a designar-se Grupo Pestana Pousadas — Investimentos Turísticos, S. A. — Alteração	6223

II — Identificação:

— Ind. de Condutores Eléctricos e Telefónicos F. Cunha Barros	6231
— Banco Comercial Português — Substituição	6231

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

I — Convocatórias:

- GOLDPORTA — Importação e Exportação de Portões Seccionados e Componentes, S. A. 6231
- LUSTRARTE — José Leonel J. Faria, L.^{da} 6232

II — Eleição de representantes:

- Empresa Crown, Cork & Seal 6232



SIGLAS

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

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 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 11 000 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 a 1 de Setembro de 2005.

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, a redução ou a extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que exerçam cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com o objecto do contrato de trabalho celebrado, sem prejuízo do regime da mobilidade funcional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;
- i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos, segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea 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;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

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

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causar ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador, que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais 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 dos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, 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 Ministério da Educação;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º-A

Formação profissional

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

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

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

4 — Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação profissional certificada em cada ano:

- a) Ano de 2005 — vinte horas;
- b) A partir de 2006 — trinta e cinco horas.

5 — O número de horas de formação a que os docentes têm direito deve ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

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

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;
- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

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

8 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

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

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

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

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

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

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

Artigo 9.º

Período experimental

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

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que, 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 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 15 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 — O pessoal docente com horário normal de trabalho fica obrigado à prestação de trinta e cinco horas semanais de serviço.

2 — O horário semanal destes docentes integra uma componente lectiva nos termos do artigo seguinte.

3 — O horário normal de trabalho dos docentes inclui ainda as reuniões de avaliação, o serviço de exames e uma reunião trimestral com encarregados de educação.

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

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

6 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição.

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

Artigo 11.º-A

Componente lectiva

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

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

de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

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

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

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

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

Artigo 11.º-B

Organização da componente não lectiva

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

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

3 — O trabalho a nível individual compreende preparação de aulas e avaliação do processo ensino-aprendizagem.

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

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

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

6 — A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo as actividades de preparação de aulas e avaliação, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

Artigo 11.º-C

Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

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

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

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

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não lectiva incompleta a determinar;

Ha = horário incompleto atribuído ao docente;

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

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

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

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

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

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

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

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

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

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

b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, 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) Monitor/formador de reabilitação profissional:

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

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

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

h) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

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

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

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do n.º 1.

5 — A redução de quarenta para trinta e oito horas no período normal de trabalho dos trabalhadores referidos na alínea h) 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 lectivo dos docentes

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

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

3 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

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

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

6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes 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-A, 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
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

7 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, direcção de turma, de enriquecimento curricular, 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 solicite.

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

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

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

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

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

Artigo 17.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

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

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

Artigo 18.º

Trabalho nocturno

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

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

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

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

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

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

2 — Pode deixar de coincidir com o sábado ou com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso de outros trabalhadores;
- c) De pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança.

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

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

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

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

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

19 — Na falta do acordo previsto no número anterior, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 40 % nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Artigo 24.º

Impedimentos prolongados

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

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

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

Artigo 25.º

Férias e impedimentos prolongados

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador 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.

Artigo 26.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
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 os trabalhadores.

Artigo 27.º

Licença sem retribuição

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

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

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou 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 28.º

Faltas — Definição

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

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

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

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

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

6 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que

venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

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

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

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

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

- a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou de 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- c) As dadas durante 15 dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;
- d) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- e) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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 do 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 e), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9 — Durante o período de doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento dos subsídios de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

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

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

Artigo 30.º

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a 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 apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

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

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 31.º

Trabalhadores em regime de deslocação

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

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

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

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

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 12,83, 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 — € 3,37;
 - Almoço ou jantar — € 12,83;
 - Dormida com pequeno-almoço — € 33,96;
 - Diária completa — € 54,92;
 - Ceia — € 7,33;
- c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

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

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

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

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

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

10 — 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 32.º

Retribuições mínimas

1 — As tabelas de retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo IV.

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

3 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino

secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

4 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando, pelas habilitações que possuam, 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.

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

6 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

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

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

Artigo 33.º

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3 — Para o cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

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

Artigo 34.º

Remunerações do trabalho suplementar

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

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

Artigo 35.º

Retribuição do trabalho nocturno

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

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

Artigo 36.º

Subsídios — Generalidades

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

Artigo 37.º

Subsídios de refeição

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

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

Artigo 38.º

Retribuição das férias

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

2 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição base e diuturnidade correspondente ao período de férias mínimo a que têm direito.

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

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

Artigo 39.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 40.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

Artigo 41.º

Regime de pensionato

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

- a) € 151,98, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1003,15;
- b) € 137,13, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 92,38, para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 84,46, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- e) € 48,11, para os restantes trabalhadores não docentes.

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

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

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

Artigo 42.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas

e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de 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 partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

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

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

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

6 — Caso, no decorrer do ano lectivo, seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não foi bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado no momento da admissão.

8 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de Setembro.

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — 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.

2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6,

G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 44.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos 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 45.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.

2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 32,50.

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

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 46.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

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

Artigo 47.º

Licença por maternidade e adopção

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 48.º

Dispensa para consultas pré-natais

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

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

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

Artigo 49.º

Dispensas para amamentação e aleitação

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

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

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

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

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

Artigo 50.º

Dispensa de trabalho nocturno

1 — Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

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

Artigo 51.º

Licença de paternidade

1 — 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 retribuição e de quaisquer regalias, os quais são de gozo obrigatório no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

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

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

Artigo 52.º

Trabalhadores-estudantes

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

Artigo 53.º

Trabalho de menores

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 54.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 ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

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 aos subsídios 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 55.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 56.º

Previdência — Princípios gerais

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

Artigo 57.º

Subsídio de doença

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

Artigo 58.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

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

Artigo 59.º

Seguros

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

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

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 60.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

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

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

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

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

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

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

Artigo 61.º

Número de delegados sindicais

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

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

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

Artigo 62.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

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

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto no n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 63.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

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

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

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

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

Artigo 64.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o 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 65.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

Artigo 66.º

Quotização sindical

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

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

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

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

Artigo 67.º

Greve

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

CAPÍTULO XIII

Comissão técnica paritária

Artigo 68.º

Constituição

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

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

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

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

Artigo 69.º

Competência

Compete à comissão paritária:

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

Artigo 70.º

Funcionamento

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 71.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil, antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

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

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

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

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

7 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 72.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

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

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a retribuição correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta retribuição seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Artigo 73.º

Condições de trabalho

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

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

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

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

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

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, e 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 que, habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se

o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar 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 que 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 um ramo particular da psicologia — psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia — ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como a 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 bio-psicossocial 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 ao 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 integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial quer existentes na comunidade.

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

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

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

III — Monitor/formador especialista. — É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do moni-

tor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação, que exige formação específica.

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

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

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos 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, e fornecendo 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, e é o responsável pela contabilidade

das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

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

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

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

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomea-

damente 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.

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

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

Técnico de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas. Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da che-

fia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo, no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção. Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo. Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

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

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

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

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

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;

- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

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

D — Trabalhadores de hotelaria

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

Cozinheiro. — É o profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas uti-

lizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias; confecciona entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receitas e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efectua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

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 e mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

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

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

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e 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-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

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

Encarregado de refeitório ou bar. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, 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 de veículos ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros, incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

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

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

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações

internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou a 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, trolha, picão e fios de alinhamento.

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

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

Extinção de categorias profissionais:

- a) Operador de computador;
- b) Secretário de direcção/administração;
- c) Motorista;
- d) Empregado de balcão;
- e) Encarregado de refeitório;
- f) Guarda-livros.

Reclassificação:

- a) Operador de computador — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em técnico de informática;
- b) Secretário de direcção/administração — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em técnico de secretariado;
- c) Motorista — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente nas novas categorias de motorista de veículos ligeiros, motorista de pesados de mercadorias

ou motorista de serviço público, consoante as funções efectivamente exercidas;

- d) Empregado de balcão — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em empregado de balcão ou bar;
- e) Encarregado de refeitório — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em encarregado de refeitório ou bar;
- f) Guarda-livros — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em técnico de contabilidade.

Novas categorias profissionais:

- a) Técnico de informática;
- b) Técnico de secretariado;
- c) Técnico de contabilidade;
- d) Monitor/formador de reabilitação profissional;
- e) Técnico de actividades de tempos livres;
- f) Técnico profissional de laboratório;
- g) Empregado de balcão ou bar;
- h) Encarregado de refeitório ou bar;
- i) Operador de reprografia;
- j) Técnico profissional de biblioteca e documentação;
- k) Motorista de veículos ligeiros;
- l) Motorista de pesados de mercadorias;
- m) Motorista de serviço público;
- n) Ajudante de carpinteiro.

Alterações funcionais a categorias profissionais:

- a) Cozinheiro.

ANEXO II

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

I — Admissão

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

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

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

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

4 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desem-

penho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

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

II — Carreira profissional

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

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

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

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

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

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

III — Disposições especiais

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

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

3 — Os trabalhadores de apoio pedagógico mudam de nível salarial de cinco em cinco anos de bom e efectivo serviço, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

B) Trabalhadores de hotelaria

I — Economato ou despesa

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

II — Condições básicas de alimentação

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

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

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

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

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

I — Acesso

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

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

D) Motoristas

I — Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

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

II — Livretes de trabalho

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

- a) Para registar todos os períodos 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.

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

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

III — Horário móvel

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

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

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

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

E) Monitor/formador de reabilitação profissional

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

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

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

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

ANEXO III

Avaliação de desempenho dos trabalhadores com funções pedagógicas

Artigo 1.º

Âmbito

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

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

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

Artigo 2.º

Princípios

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

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

Artigo 3.º

Objecto

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

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

Artigo 4.º

Avaliação

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

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

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

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

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

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

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

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

A partir dos valores obtidos, é calculada a média total, tendo em atenção a ponderação de cada ordem de competência;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala:

- 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente;
- 3 = nível de desempenho suficiente;
- 4 e 5 = nível de desempenho bom.

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

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

Artigo 5.º

Sujeitos

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

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

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

4 — A classificação do ano de serviço como *Bom* para efeitos de progressão na carreira depende de ratificação

pelo representante da entidade titular do estabelecimento.

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

Artigo 6.º

Procedimento de avaliação

1 — O procedimento inicia-se mediante a entrega da auto-avaliação realizada nos termos do presente regulamento, pelo trabalhador à direcção pedagógica do estabelecimento, até ao último dia útil do mês de Junho.

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 7.º

Resultado da avaliação

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

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

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

Artigo 8.º

Recursos

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

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do trabalhador à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o trabalhador discorda e respectivos fundamentos, nomeadamente os factos concretos que infirmam tal classificação.

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

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

6 — No prazo de cinco dias após a notificação, referido no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 30 dias, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 9.º

Questões finais e transitórias

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

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

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

A) Escala

1 — *Inadequado*. — Muito pouco desenvolvido. Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado*. — Alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado*. — Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado*. — Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

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

B) Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio das competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Conhecimentos científicos e didácticos;
- 2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
- 3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
- 4) Identificação e vivência do projecto educativo;
- 5) Comunicação;
- 6) Planeamento;
- 7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
- 8) Avaliação.

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

- 1) Trabalho de equipa e cooperação interáreas;

O domínio das competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
- 2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio das competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Liderança;
- 2) Motivação;
- 3) Delegação;
- 4) Planeamento e controlo;
- 5) Estratégia;
- 6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
A) Competências para leccionar	1 — Conhecimentos científicos e didáticos.	1 — Evidencia o conhecimento das matérias. 2 — Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3 — Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4 — Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5 — Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2 — Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1 — Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2 — Motiva os alunos para a melhoria. 3 — Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4 — Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5 — Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6 — Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3 — Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1 — Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2 — Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3 — Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4 — Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5 — Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4 — Identificação e vivência do projecto educativo.	1 — Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2 — Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5 — Comunicação	1 — Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2 — Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3 — Promove no âmbito da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4 — Promove competências eficazes de comunicação.
	6 — Planeamento	1 — Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2 — Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3 — Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4 — Planifica adequadamente os temas das aulas. 5 — Planifica adequadamente as aulas. 6 — Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7 — Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7 — Procura de informação e actualização de conhecimentos.	1 — Utiliza, apropriadamente, as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2 — Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos. 3 — Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4 — Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5 — Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8 — Avaliação	1 — Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2 — Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3 — Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo. 4 — Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
		5 — Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6 — Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7 — Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
B) Competências profissionais e de conduta.	1 — Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.	1 — Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2 — Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3 — Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4 — Toma a iniciativa de criar actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5 — Participa em actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.
C) Competências sociais e de relacionamento.	1 — Relação com os alunos e encarregados de educação.	1 — Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas. 2 — Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas. 3 — Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4 — Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5 — Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6 — Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7 — Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8 — Promove um ambiente disciplinado. 9 — Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10 — Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno ⁽¹⁾ .
	2 — Envolvimento com a comunidade educativa.	1 — Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2 — Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3 — Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4 — Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.
D) Gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	1 — Liderança	1 — Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2 — Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3 — Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4 — É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5 — No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.
	2 — Motivação	1 — Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2 — Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3 — Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3 — Delegação	1 — Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2 — Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3 — Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4 — Responsabiliza os delegados pelo resultado das tarefas atribuídas. 5 — Controla em grau adequado.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
	4 — Planeamento e controlo.	1 — Elabora planos, documentados, para as principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2 — Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5 — Estratégia	1 — Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2 — Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3 — Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4 — O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5 — A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6 — Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade.
	6 — Reconhecimento	1 — Reconhece boas práticas. 2 — Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	7 — Gestão da inovação	1 — Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2 — Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3 — Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4 — Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	8 — Avaliação	1 — Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2 — Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3 — Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
0	A11	784,38	35,65
1	A10	940,95	42,77
2	A9	1 098,03	49,91
3	A8	1 282,17	58,28
4	A7	1 389,57	63,16
5		1 389,57	63,16
6		1 389,57	63,16
7		1 389,57	63,16
8		1 389,57	63,16
9	A6	1 611,49	73,25
10		1 611,49	73,25
11		1 611,49	73,25
12		1 611,49	73,25
13	A5	1 751,47	79,61
14		1 751,47	79,61
15		1 751,47	79,61
16	A4	1 812,55	82,39
17		1 812,55	82,39
18		1 812,55	82,39
19		1 812,55	82,39
20	A3	1 926,57	87,57
21		1 926,57	87,57
22		1 926,57	87,57
23	A2	2 256,40	102,56
24		2 256,40	102,56
25		2 256,40	102,56
26	A1	2 868,72	130,40

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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	784,38	35,65
1	B9	940,95	42,77
2	B8	1 098,03	49,91
3	B7	1 282,17	58,28
4		1 282,17	58,28
5	B6	1 389,57	63,16
6		1 389,57	63,16
7		1 389,57	63,16
8		1 389,57	63,16
9		1 389,57	63,16
10	B5	1 611,49	73,25
11		1 611,49	73,25
12		1 611,49	73,25
13		1 611,49	73,25
14		1 611,49	73,25
15	B4	1 751,47	79,61
16		1 751,47	79,61
17		1 751,47	79,61
18		1 751,47	79,61
19		1 751,47	79,61
20	B3	1 926,57	87,57
21		1 926,57	87,57
22		1 926,57	87,57
23		1 926,57	87,57

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
24	B2	2 170,38	98,65
25		2 170,38	98,65
26	B1	2 358,71	107,21

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9 e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	720,24	32,74
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	770,12	35,01
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço	790,99	35,95
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	903,98	41,09
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço		
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 019,53	46,34
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	782,84	35,58
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	939,11	42,69
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço		

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço	1 072,46	48,75
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço		
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	1 089,26	49,51
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 125,91	51,18
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	1 139,14	51,78
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	1 271,48	57,79
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	1 308,64	59,48
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	1 394,66	63,39
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	1 633,38	74,24

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	784,38
1	D10	940,95
2	D9	1 098,03
3	D8	1 206,84
4	D7	1 340,71
5		1 340,71
6		1 340,71
7		1 340,71
8		1 340,71
9	D6	1 500,53
10		1 500,53
11		1 500,53
12		1 500,53
13	D5	1 631,85
14		1 631,85

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
15	D4	1 631,85
16		1 681,23
17		1 681,23
18		1 681,23
19	D3	1 681,23
20		1 926,57
21		1 926,57
22		1 926,57
23	D2	2 256,40
24		2 256,40
25		2 256,40
26	D1	2 868,72

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais D9, D10 e D11 implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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	784,38
1	E8	902,70
2		902,70
3		902,70
4		1 035,31
5	E7	1 035,31
6		1 035,31
7		1 035,31
8		1 035,31
9	E6	1 268,94
10		1 268,94
11		1 268,94
12		1 268,94
13	E5	1 366,16
14		1 366,16
15		1 366,16
16		1 513,26
17	E4	1 513,26
18		1 513,26
19		1 513,26
20		1 663,41
21	E3	1 663,41
22		1 663,41
23		1 781,50
24		1 781,50
25	E2	1 781,50
26		2 359,22

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais E8 e E9 implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor
F10	Educador de infância sem curso com diploma ...	595,02
	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	
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar	654,07
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço	677,99
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço	
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço	719,73
	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	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	815,42
	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	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais	
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	902,97
	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	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	1 018
	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	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	

(Em euros)		
Nível	Categoria	Valor
F3	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 071,45
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	1 084,68
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	1 138,63

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização.

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço	784,38	35,65
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	940,95	42,77
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 098,03	49,91
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 269,96	57,73
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	1 367,68	62,17
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	1 742,31	79,20
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	1 753,51	79,70

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
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	1 849,71	84,08

Notas

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.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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 novas tabelas.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	771,64	35,07
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	903,98	41,09
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	782,84	35,58
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	939,11	42,69
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 095,88	49,81
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 078,06	49
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 089,26	49,51

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 125,91	51,18
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 139,14	51,78
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 155,94	52,54
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 308,64	59,48
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 342,23	61,01
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 384,99	62,95

Notas

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.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares	771,64	35,07
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço	903,98	41,09
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 090,28	49,56
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 125,91	51,18
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 155,94	52,54

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

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	720,24	32,74
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço	1 139,14	51,78
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 308,64	59,48
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 393,64	63,35
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 489,84	67,72

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

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
K12	Restantes professores	720,24	32,74
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	770,12	35,01
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço.	790,99	35,95
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	903,98	41,09
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 019,53	46,34
K7	Professor com habilitação própria de grau superior	1 072,46	48,75
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 089,26	49,51
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 125,91	51,18
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 139,14	51,78
	Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço		
	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço		

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
K3	Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 308,64	59,48
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 397,21	63,51
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 535,65	69,80

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

Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
0	L11	784,38
1	L10	940,95
2	L9	1 098,03
3	L8	1 154,92
4	L7	1 269,96
5		1 269,96
6		1 269,96
7		1 269,96
8		1 269,96
9	L6	1 385,50
10		1 385,50
11		1 385,50
12		1 385,50
13	L5	1 500,53
14		1 500,53
15		1 500,53
16	L4	1 558,05
17		1 558,05
18		1 558,05
19		1 558,05
20	L3	1 616,58
21		1 616,58
22		1 616,58
23	L2	1 732,13
24		1 732,13
25		1 732,13
26	L1	1 896,53

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais L9, L10 e L11 implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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	782,84
1	M8	915,69

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
2		915,69
3		915,69
4	M7	964,56
5		964,56
6		964,56
7		964,56
8		964,56
9	M6	1 056,68
10		1 056,68
11		1 056,68
12		1 056,68
13	M5	1 138,63
14		1 138,63
15		1 138,63
16	M4	1 177,32
17		1 177,32
18		1 177,32
19		1 177,32
20	M3	1 247,56
21		1 247,56
22		1 247,56
23	M2	1 385,50
24		1 385,50
25		1 385,50
26	M1	1 545,32

Notas

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

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial M9 implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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.A	Monitor/formador especialista com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 100
1.B	Monitor/formador especialista com 20 anos de bom e efectivo serviço	1 050
	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
1.C	Monitor/formador especialista com 15 anos de bom e efectivo serviço	950
	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	
1.D	Monitor/formador especialista com 10 anos de bom e efectivo serviço	850
	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	
1.E	Monitor/formador especialista com cinco anos de bom e efectivo serviço	750
	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
1	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador especialista Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	676,97
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	654,57
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	625,56
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	598,58
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	571,61

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
	Técnico de actividades de tempos livres com cinco 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	
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	552,77
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	543,61
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	510,02
9	Vigilante	492,20

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	1 395,17
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 302,53
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 133,54
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 026,65
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	933
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I-A	880,06
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	868,86
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III	764,52

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
	Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I-B	
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador reprografia III Operador de computador II	695,80
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	654,57
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	625,56
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	598,58
13	Escriturário I Operador reprografia I	583,31
14	Telefonista II	552,77
15	Escriturário-estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	543,61
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário-estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	492,20
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	449,45

Nota. — O vencimento base dos trabalhadores que ainda não atingiram a primeira diuturnidade é arredondado para os 50 cêntimos superiores.

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação em 19 de Julho de 2004, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004.

As presentes tabelas produzem efeito a partir de 1 de Setembro de 2005.

Lisboa, 11 de Novembro de 2005.

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

Inácio Gonçalves Rodrigues Casinhas, mandatário com poderes para o acto.

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;
STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga 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, membro do secretariado.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

José Augusto Rosa Courinha, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Sindicato dos Enfermeiros:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Depositado em 2 de Dezembro de 2005, a fl. 116 do livro n.º 10, com o registo n.º 270/2005, 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 o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — 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 14 974 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 a 1 de Setembro de 2005.

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, a redução ou a extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

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

- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que exerçam cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com o objecto do contrato de trabalho celebrado, sem prejuízo do regime da mobilidade funcional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;
- i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos, segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea 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;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;

- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

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

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causar ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador, que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais 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 dos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, 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 Ministério da Educação;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º-A

Formação profissional

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

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

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

4 — Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação profissional certificada em cada ano:

- a) Ano de 2005 — vinte horas;
- b) A partir de 2006 — trinta e cinco horas.

5 — O número de horas de formação a que os docentes têm direito deve ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

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

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;
- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

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

8 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

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

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

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

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

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

4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promo-

ções 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 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 15 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 — O pessoal docente com horário normal de trabalho fica obrigado à prestação de trinta e cinco horas semanais de serviço.

2 — O horário semanal destes docentes integra uma componente lectiva nos termos do artigo seguinte.

3 — O horário normal de trabalho dos docentes inclui ainda as reuniões de avaliação, o serviço de exames e uma reunião trimestral com encarregados de educação.

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

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

6 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o

contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição.

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

Artigo 11.º-A

Componente lectiva

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

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

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

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

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

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

Artigo 11.º-B

Organização da componente não lectiva

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

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

3 — O trabalho a nível individual compreende preparação de aulas e avaliação do processo ensino-aprendizagem.

4 — O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou acti-

vidades indicadas pelo estabelecimento com o objectivo de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

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

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

6 — A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo as actividades de preparação de aulas e avaliação, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

Artigo 11.º-C

Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

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

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

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

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não lectiva incompleta a determinar;
Ha = horário incompleto atribuído ao docente;
Cnl = número de horas da componente não lectiva do horário completo;
Hn = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

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

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

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

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

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

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

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

- b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, 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) Monitor/formador de reabilitação profissional:

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

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

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

- h) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

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

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

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea *h)* do n.º 1.

5 — A redução de quarenta para trinta e oito horas no período normal de trabalho dos trabalhadores referidos na alínea *h)* 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 lectivo dos docentes

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

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

3 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

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

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

6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes 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-A, 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
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

7 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, direcção de turma, de enriquecimento curricular, 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 solicite.

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

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

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

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

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

Artigo 17.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

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

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

Artigo 18.º

Trabalho nocturno

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

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

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

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

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

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

2 — Pode deixar de coincidir com o sábado ou com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso de outros trabalhadores;
- c) De pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança.

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

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

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

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

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

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

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

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

6 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do con-

trato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

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

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

19 — Na falta do acordo previsto no número anterior, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 40% nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Artigo 24.º

Impedimentos prolongados

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

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

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

Artigo 25.º

Férias e impedimentos prolongados

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador 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.

Artigo 26.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
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 os trabalhadores.

Artigo 27.º

Licença sem retribuição

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

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

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou 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 28.º

Faltas — Definição

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adi-

cionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

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

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

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

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

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

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

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

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

- a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou de 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- c) As dadas durante 15 dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;
- d) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita

ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- e) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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 do 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 e), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9 — Durante o período de doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento dos subsídios de férias e de Natal correspondente ao período

de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

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

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

Artigo 30.º

Faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, 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 apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

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

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 31.º

Trabalhadores em regime de deslocação

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

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

- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

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

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

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 12,83, 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 — € 3,37;
 Almoço ou jantar — € 12,83;
 Dormida com pequeno-almoço — € 33,96;
 Diária completa — € 54,92;
 Ceia — € 7,33;

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

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

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

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

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

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20

sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — 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 32.º

Retribuições mínimas

1 — As tabelas de retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo IV.

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

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

4 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando, pelas habilitações que possuam, 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.

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

6 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

7 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º-A for superior a vinte e duas horas, e até às vinte e cinco horas, as horas

que excedem as vinte e duas são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

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

Artigo 33.º

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3 — Para o cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

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

Artigo 34.º

Remunerações do trabalho suplementar

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

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

Artigo 35.º

Retribuição do trabalho nocturno

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

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

Artigo 36.º

Subsídios — Generalidades

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

Artigo 37.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4 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 dis-

tribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 38.º

Retribuição das férias

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

2 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição base e diuturnidade correspondente ao período de férias mínimo a que têm direito.

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

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

Artigo 39.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 40.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

Artigo 41.º

Regime de pensionato

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

- a) € 151,98, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1003,15;
- b) € 137,13, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 92,38, para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 84,46, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- e) € 48,11, para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar

as refeições juntamente com os alunos ser-lhes-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

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

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

Artigo 42.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de 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 partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

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

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

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

6 — Caso, no decorrer do ano lectivo, seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não foi bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado no momento da admissão.

8 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro seguinte

à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de Setembro.

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — 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.

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

Artigo 44.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos 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 45.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.

2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 32,50.

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

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 46.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

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

Artigo 47.º

Licença por maternidade e adopção

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 48.º

Dispensa para consultas pré-natais

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

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

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

Artigo 49.º

Dispensas para amamentação e aleitação

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

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

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

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

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

Artigo 50.º

Dispensa de trabalho nocturno

1 — Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

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

Artigo 51.º

Licença de paternidade

1 — 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 retribuição e de quaisquer regalias, os quais são de gozo obrigatório no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

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

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

Artigo 52.º

Trabalhadores-estudantes

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

Artigo 53.º

Trabalho de menores

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 54.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 ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

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 aos subsídios 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 55.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 56.º

Previdência — Princípios gerais

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

Artigo 57.º

Subsídio de doença

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

Artigo 58.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

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

Artigo 59.º

Seguros

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

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

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 60.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

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

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

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

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

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

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

Artigo 61.º

Número de delegados sindicais

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

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

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

Artigo 62.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior

a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

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

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

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

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

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto no n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 63.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

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

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

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

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

Artigo 64.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos

delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

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

Artigo 65.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

Artigo 66.º

Quotização sindical

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

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

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

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

Artigo 67.º

Greve

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

CAPÍTULO XIII

Comissão técnica paritária

Artigo 68.º

Constituição

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

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

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

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

Artigo 69.º

Competência

Compete à comissão paritária:

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

Artigo 70.º

Funcionamento

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 71.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil, antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

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

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

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

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

7 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 72.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

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

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a retribuição correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta retribuição seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Artigo 73.º

Condições de trabalho

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

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

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

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

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

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

ponsabilidade 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 que, habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar 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 que 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 um ramo particular da psicologia — psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia — ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como a 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 bio-psicossocial 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 ao 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 integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial quer existentes na comunidade.

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

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

de formação e o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

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

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

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

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

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos 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, ana-

lisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução, e fornecendo 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, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

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

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

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

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

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

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes

com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas. Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo, no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção. Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo. Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

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

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

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

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

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;

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

Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de 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 profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias; confecciona entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receitas e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efectua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

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

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

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

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

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

Encarregado de refeitório ou bar. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, 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, papellaria, 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 de veículos ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros, incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

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

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

G — Telefonistas

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

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou a tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciousa 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, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente

sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

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

Extinção de categorias profissionais:

- a) Operador de computador;
- b) Secretário de direcção/administração;
- c) Motorista;
- d) Empregado de balcão;
- e) Encarregado de refeitório;
- f) Guarda-livros.

Reclassificação:

- a) Operador de computador — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em técnico de informática;
- b) Secretário de direcção/administração — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em técnico de secretariado;
- c) Motorista — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente nas novas categorias de motorista de veículos ligeiros, motorista de pesados de mercadorias ou motorista de serviço público, consoante as funções efectivamente exercidas;
- d) Empregado de balcão — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em empregado de balcão ou bar;
- e) Encarregado de refeitório — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em encarregado de refeitório ou bar;
- f) Guarda-livros — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em técnico de contabilidade.

Novas categorias profissionais:

- a) Técnico de informática;
- b) Técnico de secretariado;
- c) Técnico de contabilidade;
- d) Monitor/formador de reabilitação profissional;
- e) Técnico de actividades de tempos livres;
- f) Técnico profissional de laboratório;
- g) Empregado de balcão ou bar;
- h) Encarregado de refeitório ou bar;
- i) Operador de reprografia;
- j) Técnico profissional de biblioteca e documentação;
- k) Motorista de veículos ligeiros;
- l) Motorista de pesados de mercadorias;
- m) Motorista de serviço público;
- n) Ajudante de carpinteiro.

Alterações funcionais a categorias profissionais:

- a) Cozinheiro.

ANEXO II

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

I — Admissão

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

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

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

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

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

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

II — Carreira profissional

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

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

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

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

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

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

III — Disposições especiais

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

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

3 — Os trabalhadores de apoio pedagógico mudam de nível salarial de cinco em cinco anos de bom e efectivo serviço, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

B) Trabalhadores de hotelaria

I — Economato ou despensa

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

II — Condições básicas de alimentação

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

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

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

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

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

I — Acesso

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

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

D) Motoristas

I — Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

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

II — Livretes de trabalho

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

- a) Para registar todos os períodos 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.

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

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

III — Horário móvel

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

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

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

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

E) Monitor/formador de reabilitação profissional

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

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

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

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

ANEXO III

Avaliação de desempenho dos trabalhadores com funções pedagógicas

Artigo 1.º

Âmbito

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

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

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

Artigo 2.º

Princípios

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

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

Artigo 3.º

Objecto

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

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

Artigo 4.º

Avaliação

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

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

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

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

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

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

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

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

A partir dos valores obtidos, é calculada a média total, tendo em atenção a ponderação de cada ordem de competência;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala:

1 e 2 = nível de desempenho insuficiente;

3 = nível de desempenho suficiente;

4 e 5 = nível de desempenho bom.

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

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

Artigo 5.º

Sujeitos

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

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

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

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

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

Artigo 6.º

Procedimento de avaliação

1 — O procedimento inicia-se mediante a entrega da auto-avaliação realizada nos termos do presente regulamento, pelo trabalhador à direcção pedagógica do estabelecimento, até ao último dia útil do mês de Junho.

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 7.º

Resultado da avaliação

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

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

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

Artigo 8.º

Recursos

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

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do trabalhador à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o trabalhador discorda e respectivos fundamentos, nomeadamente os factos concretos que infirmam tal classificação.

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

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

6 — No prazo de cinco dias após a notificação, referido no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 30 dias, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 9.º

Questões finais e transitórias

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

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

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

A) Escala

1 — *Inadequado*. — Muito pouco desenvolvido. Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado*. — Alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado*. — Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Generi-

camente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado*. — Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

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

B) Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio das competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Conhecimentos científicos e didácticos;
- 2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
- 3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
- 4) Identificação e vivência do projecto educativo;
- 5) Comunicação;
- 6) Planeamento;

- 7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
- 8) Avaliação.

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

- 1) Trabalho de equipa e cooperação interáreas;

O domínio das competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
- 2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio das competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Liderança;
- 2) Motivação;
- 3) Delegação;
- 4) Planeamento e controlo;
- 5) Estratégia;
- 6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
A) Competências para leccionar	1 — Conhecimentos científicos e didácticos.	1 — Evidencia o conhecimento das matérias. 2 — Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3 — Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4 — Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5 — Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2 — Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1 — Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2 — Motiva os alunos para a melhoria. 3 — Utiliza práticas que promovam o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4 — Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5 — Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6 — Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3 — Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1 — Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2 — Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3 — Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4 — Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5 — Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4 — Identificação e vivência do projecto educativo.	1 — Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2 — Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5 — Comunicação	1 — Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2 — Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3 — Promove no âmbito da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4 — Promove competências eficazes de comunicação.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
	6 — Planeamento	1 — Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2 — Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3 — Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4 — Planifica adequadamente os temas das aulas. 5 — Planifica adequadamente as aulas. 6 — Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7 — Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7 — Procura de informação e actualização de conhecimentos.	1 — Utiliza, apropriadamente, as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2 — Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos. 3 — Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4 — Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5 — Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8 — Avaliação	1 — Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2 — Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3 — Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo. 4 — Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5 — Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6 — Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7 — Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
B) Competências profissionais e de conduta.	1 — Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.	1 — Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2 — Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3 — Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4 — Toma a iniciativa de criar actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5 — Participa em actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.
C) Competências sociais e de relacionamento.	1 — Relação com os alunos e encarregados de educação.	1 — Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas. 2 — Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas. 3 — Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4 — Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5 — Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6 — Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7 — Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8 — Promove um ambiente disciplinado. 9 — Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10 — Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno ⁽¹⁾ .
	2 — Envolvimento com a comunidade educativa.	1 — Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2 — Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3 — Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4 — Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.

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

ANEXO IV

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
0	A11	784,38	35,65
1	A10	940,95	42,77
2	A9	1 098,03	49,91
3	A8	1 282,17	58,28
4	A7	1 389,57	63,16

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
5	A6	1 389,57	63,16
6		1 389,57	63,16
7		1 389,57	63,16
8		1 389,57	63,16
9		1 611,49	73,25
10		1 611,49	73,25
11		1 611,49	73,25
12	A5	1 611,49	73,25
13		1 751,47	79,61
14		1 751,47	79,61

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
15	A4	1 751,47	79,61
16		1 812,55	82,39
17		1 812,55	82,39
18	A3	1 812,55	82,39
19		1 812,55	82,39
20		1 926,57	87,57
21	A2	1 926,57	87,57
22		1 926,57	87,57
23		2 256,40	102,56
24	A1	2 256,40	102,56
25		2 256,40	102,56
26		2 868,72	130,40

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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	784,38	35,65
1	B9	940,95	42,77
2	B8	1 098,03	49,91
3	B7	1 282,17	58,28
4	B6	1 282,17	58,28
5		1 389,57	63,16
6		1 389,57	63,16
7	B5	1 389,57	63,16
8		1 389,57	63,16
9		1 611,49	73,25
10	B4	1 611,49	73,25
11		1 611,49	73,25
12		1 611,49	73,25
13	B3	1 611,49	73,25
14		1 751,47	79,61
15		1 751,47	79,61
16	B2	1 751,47	79,61
17		1 751,47	79,61
18		1 751,47	79,61
19	B1	1 926,57	87,57
20		1 926,57	87,57
21		1 926,57	87,57
22	B1	1 926,57	87,57
23		2 170,38	98,65
24		2 170,38	98,65
25	B1	2 170,38	98,65
26		2 358,71	107,21

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9 e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	720,24	32,74
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	770,12	35,01
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço	790,99	35,95
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	903,98	41,09
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço		
C8.2	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 019,53	46,34
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	782,84	35,58
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	939,11	42,69
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço	1 072,46	48,75
C6	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço		
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 089,26	49,51
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 125,91	51,18

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
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	1 139,14	51,78
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	1 271,48	57,79
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	1 308,64	59,48
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	1 394,66	63,39
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	1 633,38	74,24

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	784,38
1	D10	940,95
2	D9	1 098,03
3	D8	1 206,84
4	D7	1 340,71
5		1 340,71
6		1 340,71
7		1 340,71
8		1 340,71
9	D6	1 500,53
10		1 500,53
11		1 500,53
12		1 500,53
13	D5	1 631,85
14		1 631,85
15		1 631,85
16	D4	1 681,23
17		1 681,23
18		1 681,23
19		1 681,23
20	D3	1 926,57
21		1 926,57
22		1 926,57
23	D2	2 256,40
24		2 256,40
25		2 256,40
26	D1	2 868,72

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais D9, D10 e D11 implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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	784,38
1	E8	902,70
2		902,70
3		902,70
4	E7	1 035,31
5		1 035,31
6		1 035,31
7		1 035,31
8		1 035,31
9	E6	1 268,94
10		1 268,94
11		1 268,94
12		1 268,94
13	E5	1 366,16
14		1 366,16
15		1 366,16
16	E4	1 513,26
17		1 513,26
18		1 513,26
19		1 513,26
20	E3	1 663,41
21		1 663,41
22		1 663,41
23	E2	1 781,50
24		1 781,50
25		1 781,50
26	E1	2 359,22

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais E8 e E9 implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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

(Em euros)		
Nível	Categoria	Valor
F10	Educador de infância sem curso com diploma ... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma	595,02
	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	
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar	654,07
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço	677,99
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço	

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço	719,73
	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	
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	815,42
	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	
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	902,97
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	1 018
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 071,45
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 084,68
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 138,63
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização.

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização	784,38	35,65
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço		
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização	940,95	42,77
	Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço		
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização	1 098,03	49,91
	Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço		
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização	1 269,96	57,73
	Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço		
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço	1 367,68	62,17
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço		
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 742,31	79,20
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço		
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 753,51	79,70
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço		
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço	1 849,71	84,08
	Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço		

Notas

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.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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 novas tabelas.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	771,64	35,07
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	903,98	41,09
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	782,84	35,58
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	939,11	42,69
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 095,88	49,81
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 078,06	49
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 089,26	49,51
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 125,91	51,18
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 139,14	51,78
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 155,94	52,54
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 308,64	59,48

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 342,23	61,01
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 384,99	62,95

Notas

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.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares	771,64	35,07
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço	903,98	41,09
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 090,28	49,56
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 125,91	51,18
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 155,94	52,54

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

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	720,24	32,74
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço	1 139,14	51,78
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 308,64	59,48
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 393,64	63,35
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 489,84	67,72

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

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
K12	Restantes professores	720,24	32,74
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	770,12	35,01
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço.	790,99	35,95
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	903,98	41,09
	Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço		
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 019,53	46,34
K7	Professor com habilitação própria de grau superior	1 072,46	48,75
	Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço		
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 089,26	49,51
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 125,91	51,18
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 139,14	51,78
	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	1 308,64	59,48
	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	1 397,21	63,51
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 535,65	69,80

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

Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
0	L11	784,38
1	L10	940,95
2	L9	1 098,03
3	L8	1 154,92

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
4	L7	1 269,96
5		1 269,96
6		1 269,96
7		1 269,96
8		1 269,96
9	L6	1 385,50
10		1 385,50
11		1 385,50
12		1 385,50
13	L5	1 500,53
14		1 500,53
15		1 500,53
16		1 558,05
17	L4	1 558,05
18		1 558,05
19		1 558,05
20		1 616,58
21	L3	1 616,58
22		1 616,58
23		1 732,13
24	L2	1 732,13
25		1 732,13
26		1 896,53

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais L9, L10 e L11 implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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	782,84
1		915,69
2	M8	915,69
3		915,69
4	M7	964,56
5		964,56
6		964,56
7		964,56
8	M6	1 056,68
9		1 056,68
10		1 056,68
11		1 056,68
12	M5	1 138,63
13		1 138,63
14		1 138,63
15		1 138,63
16	M4	1 177,32
17		1 177,32
18		1 177,32
19		1 177,32
20	M3	1 247,56
21		1 247,56
22		1 247,56
23		1 385,50
24	M2	1 385,50
25		1 385,50
26		1 385,50
27		1 545,32

Notas

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

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial M9 implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferirem 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.A	Monitor/formador especialista com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 100
1.B	Monitor/formador especialista com 20 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 050
1.C	Monitor/formador especialista com 15 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	950
1.D	Monitor/formador especialista com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	850
1.E	Monitor/formador especialista com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	750
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador especialista Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	676,97
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	654,57
	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
3	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	625,56
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	598,58
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco 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	571,61
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	552,77
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	543,61
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	510,02
9	Vigilante	492,20

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	1 395,17
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 302,53
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 133,54
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III	1 026,65
	Chefe de serviços administrativos	
	Contabilista III	
5	Tesoureiro III	933
	Contabilista II	
	Técnico licenciado ou bacharel de grau II	
6	Contabilista I	880,06
	Tesoureiro I	
	Técnico licenciado ou bacharel de grau I	
7	Técnico licenciado de grau I-A	868,86
	Chefe de secção II	
	Técnico de secretariado III	
8	Documentalista II	764,52
	Chefe de secção I	
	Documentalista I	
	Assistente administrativo III	695,80
	Técnico profissional de biblioteca e documentação III	
	Técnico profissional de laboratório III	
	Técnico de informática III	654,57
	Técnico de contabilidade III	
	Técnico de secretariado II	
	Técnico licenciado de grau I-B	625,56
	Assistente administrativo II	
	Técnico de secretariado I	
	Técnico de informática II	598,58
	Técnico de contabilidade II	
	Operador reprografia III	
	Operador de computador II	583,31
	Assistente administrativo I	
	Técnico de informática I	
	Técnico de contabilidade I	552,77
	Técnico profissional de biblioteca e documentação II	
	Técnico profissional de laboratório II	
	Operador de computador I	549,58
	Caixa	
	Cozinheiro-chefe	
	Encarregado de refeitório ou bar	543,61
	Escriturário II	
	Técnico profissional de biblioteca e documentação I	
	Técnico profissional de laboratório I	492,20
	Operador reprografia II	
	Motorista de serviço público	
	Oficial electricista	449,45
	Carpinteiro	
	Motorista de veículos ligeiros	
	Motorista de pesados de mercadorias	444,58
	Pedreiro	
	Pintor	
13	Escriturário I	583,31
	Operador reprografia I	
14	Telefonista II	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
15	Escriturário-estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de roupa Encarregado de roupa Encarregado de roupa	543,61
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário-estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	492,20
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	449,45

Nota. — O vencimento base dos trabalhadores que ainda não atingiram a primeira diuturnidade é arredondado para os 50 centimos superiores.

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação em 21 de Setembro de 2004, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004.

As presentes tabelas produzem efeito a partir de 1 de Setembro de 2005.

Lisboa, 11 de Novembro de 2005.

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

Inácio Gonçalves Rodrigues Casinhas, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

José João Correia Nóbrega Ascenso, mandatário com poderes para o acto.

Depositado em 2 de Dezembro de 2005, a fl. 116 do livro n.º 10, com o registo n.º 271/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7.º dos estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e, a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes dos anexos I e II representados pela FESAHT, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

3 — Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras representadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e 1300 trabalhadores representados pela FESAHT.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 — O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.^a

Condições mínimas gerais de admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categoria profissionais dos bingos;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Quadros superiores — licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Quadros médios — 12.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados — 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis V e VI) — 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) — 12.º ano;
- f) Restantes trabalhadores — 9.º ano;
- g) Trabalhadores de apoio — é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como paquetes os trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 5.^a

Estágio ou acesso

1 — Os estagiários para escriturários são promovidos a terceiro-escriturário logo que completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 — O estágio para recepcionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 — Logo que completarem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o terceiro-caixeiro, o segundo-caixeiro, o planeador de informática de 2.^a, o operador de computador de 2.^a, o controlador de informática de 2.^a, o operador de registo de dados de 2.^a, o operador de máquinas auxiliares de 2.^a, o recepcionista de 2.^a, o cobrador de 2.^a, o telefonista de 2.^a, o contínuo de 2.^a, o porteiro de 2.^a e o guarda de 2.^a ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completarem três anos de serviço naquelas categorias.

8 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.^a

9 — Quando o acesso referido no número anterior respeite às profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenador de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completarem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completarem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário, o clube/SAD atribuirá a categoria de escriturário principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

- a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou
- b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de primeiro-escriturário ou três anos, conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; ou
- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais, entre outros; ou

Curso básico com formação profissional oficializado; ou

12.º ano ou equivalência; ou
Formação profissional direccionada para o sector.

13 — O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

14 — As costureiras logo que completarem cinco anos de permanência na categoria ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

15 — O primeiro-caixeiro ingressa na categoria profissional de caixeiro principal de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

- a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD há pelo menos seis ou três anos, conforme tenha ou não o 12.º ano, ou possuir as seguintes habilitações;
- b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou
- c) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão; ou
- d) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal previstas neste CCT.

16 — Por proposta da direcção do clube, poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo do bingo.

17 — O candidato a emprego poderá ter um prazo de cinco dias em oito dias de formação efectiva e direccionada que avalie a sua capacidade para a efectivação do emprego. Este período será remunerado com 50 % dos valores previstos na tabela salarial para a categoria profissional respectiva e subsídio de refeição, se o período diário tiver o mínimo de três horas, sem prejuízo das disposições legais e contratuais vigentes. No caso de efectivação, este período conta como experiência e antiguidade.

Cláusula 6.^a

Promoções

1 — As promoções não obrigatórias são da responsabilidade da entidade patronal e podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, o factor assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as de quadro superior, quadro médio e trabalhador altamente qualificado.

Cláusula 8.^a

Trajos de trabalho

1 — O clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

3 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 9.^a

Dotações e densidades

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no sector do bingo, está sujeita a aprovação da Inspeção-Geral de Jogos.

2 — A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade, de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;
- o) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e de aperfeiçoamento profissional;

- r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;
- e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento providos pela entidade patronal;
- m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 13.^a-A

Igualdade de tratamento

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Os clubes devem solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

Cláusula 13.^a-B

Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.^a deste CCT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 13.^a-C

Reserva da intimidade da vida privada

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 13.^a-D

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 13.^a-E

Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 13.^a-F

Coacção/assédio

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.

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.

Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

Cláusula 16.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 17.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

Se o trabalhador for representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação, sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula, não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

Cláusula 18.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionais aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 21.^a

Sanções abusivas

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

Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho

e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;

Se recusar a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;

Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;

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

Cláusula 22.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 23.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.^a

Cláusula 24.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 25.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 26.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 27.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos, e de trinta e oito horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho

suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

8 — O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado para a categoria de caixa volante quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80 % da sua lotação, e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

9 — Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos directivos ou de gestão;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28 % calculado sobre a remuneração mensal.

4 — Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28 % previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.^a

5 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

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

4 — Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial faz-se nas seguintes condições:

- a) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;
- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5% do total de trabalhadores do clube ou SAD.

6 — A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser menos de dez horas nem exceder as vinte e três horas semanais.

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

Proibição de alteração do horário

Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponham ou, no sector do bingo, em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam um registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100%.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)}} \times n$$

em que n significa o número de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal.

A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 17,5% em 2004, 20% em 2005, 22,5% em 2006 e 25% em 2007.

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 — O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho, seguido de dois dias de descanso consecutivos.

2 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.^a

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador direito a gozar o dia ou os dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.^a

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Domingo de Páscoa (festa móvel);

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;

Sexta-Feira Santa (festa móvel);

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 39.^a

Funcionamento dos bingos nos feriados

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores de acordo com a entidade patronal.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 — A entidade patronal comunicará aos trabalhadores com pelo menos oito dias de antecedência, relativamente a cada feriado se funcionará ou encerrará naquele dia.

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

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

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Aquisição do direito a férias

1 — 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, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

3 — A duração do período de férias é aumentada também no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito a retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

5 — Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

6 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

7 — Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

8 — Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

9 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

10 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

11 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 43.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

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

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 — O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo ou dia feriado, mas, quando coincidir, não contará como dia útil de férias.

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências do funcionamento da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar, em caso algum, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Retribuição das férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente

ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.^a deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 48.^a

Momento do pagamento

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.^a a 45.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.^a

3 — A prova da situação de doença 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 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, do qual 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

Cláusula 51.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador

terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 52.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

Definição

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

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

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

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

5 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

Cláusula 54.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em asso-

ciações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

- As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- As dadas durante cinco dias úteis por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar de assuntos particulares;
- As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunidade de mesa e habitação com o trabalhador.

Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento do óbito.

Cláusula 56.^a

Participação e justificação da falta

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

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

O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invo-

cados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.^a;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.^a, 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.

Cláusula 58.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Dias completos} = \frac{Rm}{30}$$

Cláusula 59.^a

Efeitos 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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob 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 de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora 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 licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, 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 os efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal

para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar o serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 63.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 64.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou variáveis e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 65.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 66.^a

Remunerações de base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações de base mínimas constantes do anexo II.

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,5%, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

3 — Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

4 — Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2005 não pode ser inferior a € 14,50, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5% do montante estabelecido no nível XIV da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do montante estabelecido no nível XIV da tabela de remunerações mínimas, constante do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 6,10 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 — O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional, desde que os clubes disponham de estruturas próprias para a sua confecção à data da celebração deste contrato.

3 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que constem das listas de preços para funcionários, a estabelecer pontualmente.

4 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

Cláusula 72.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento de onde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição e a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 73.^a

Objectos partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 74.^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 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 75.^a

Prémio de produtividade e sua atribuição

1 — Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

2 — O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3 — No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

5 — O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

6 — Qualquer alteração do regulamento só será possível se os sindicatos o aceitarem ou mais de 50% dos trabalhadores desse bingo.

7 — Os regulamentos presentemente em vigor serão remetidos, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, à Liga de Clubes de Futebol Profissional, que, de seguida, os remeterá às organizações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

Caducidade;

Revogação por acordo das partes;

Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 77.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

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

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil, subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de

reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspetor de trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

Cláusula 78.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 79.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição os limites máximos estabelecidos na lei;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 80.^a

Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposos imputáveis objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 81.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- 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 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 82.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar.

Cláusula 83.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 84.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.^a e 2 da cláusula 18.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.^a

Cláusula 85.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição 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, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês 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 86.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 87.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

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

- a) A necessidade de 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 patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

Cláusula 88.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 89.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 90.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação

escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

Cláusula 91.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado e domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — Abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 92.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

Cláusula 93.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente,

ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 94.^a

Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos ou 25 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

4 — A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso, o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico quando solicitado pela entidade patronal.

Cláusula 96.^a

Complemento da prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 97.^a

Complemento de reforma

1 — Aos trabalhadores que passem à situação de reforma a entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

Com 30 anos de serviço — 90 %;
Com 25 anos de serviço — 80 %;
Com 20 anos de serviço — 75 %;
Com e até 15 anos de serviço — 65 %.

2 — O complemento de reforma será actualizado anualmente, proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Licença por maternidade

Sem prejuízo de regimes legais mais favoráveis, a trabalhadora tem direito:

- 1) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- 2) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 3) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea 1);
- 4) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- 5) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias;
- 6) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 99.^a

Licença por paternidade

Sem prejuízo de regimes legais mais favoráveis:

- 1) O pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea 1) da cláusula 98.^o, ressalvado o disposto na alínea 6) dessa cláusula, nos seguintes casos:
 - a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte da mãe;
 - c) Decisão conjunta dos pais;
- 2) No caso previsto na subalínea b) da alínea anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias;
- 3) A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nas alíneas 1) e 2).

Cláusula 100.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes

Sem prejuízo de regimes legais mais favoráveis:

- 1) Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhador tem direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.
Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança;
- 2) O disposto na alínea 1) é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 101.^a

Dispensas para consultas e amamentação

Sem prejuízo de regimes legais mais favoráveis:

- 1) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- 2) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- 3) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;
- 4) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- 5) O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 102.^a

Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo de regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no parágrafo anterior.

Cláusula 103.^a

Protecção de despedimento

1 — A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes promovida pela entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do ministério da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

5 — É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

6 — A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

7 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto na lei.

8 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

9 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

Cláusula 104.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na lei.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir das condições previstas na lei.

Cláusula 105.^a

Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar com a categoria e retri-

buição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 106.^a

Refeições

1 — O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de € 23. Este valor será, porém, de € 7 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 4,50 para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 — As refeições no estrangeiro serão pagas mediante documento comprovativo ou directamente pelo clube.

Cláusula 107.^a

Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

- A um subsídio de deslocação no montante de € 13 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;
- A dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 108.^a

Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- a) Ao valor de € 27,50 diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

- b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

Cláusula 109.^a

Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;
- d) À viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 110.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

Cláusula 111.^a

Crédito de horas para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência o período de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

Cláusula 112.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

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

Cláusula 113.^a

Direito de reunião dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores ou pela comissão sindical ou intersindical do clube.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor.

Cláusula 115.^a

Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT, é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes com a antecedência mínima de oito dias, constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas, nos termos legais.

5 — As deliberações deverão constar de acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I — Trabalhadores administrativos

Monitor desportivo. — É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa predefinido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos, de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios, tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza, com ou sem aparelhos, no âmbito de determinadas modalidades desportivas; com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial.

Técnico desportivo. — É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

Analista de funções. — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a

sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática ou de sistemas informáticos. — 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 que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordínogramas 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, em caso contrário, introduz 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 programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Arquivista de informática. — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, casetes), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão do clube; 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.

Caixeiro. — É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

Caixeiro principal. — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caí-

xeiro num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro. — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de sector/secretário administrativo. — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Contabilista/técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade do clube, 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 ao 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 à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Controlador de informática de 1.^a, de 2.^a e estagiário. — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as

datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes 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, dactilografa-as ou faz processamento de texto. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e do secretariado específico da área em que se integre.

Dactilógrafo do 1.^o ou do 2.^o ano. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

Secretário-geral/secretário permanente. — Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais.

Director financeiro. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de tesouraria, financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

Director comercial. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou o departamento de futebol, uma estrutura que se destina à venda de publicidade, gestão de espaços comerciais, dentro e fora dos estádios, ou actividades comerciais similares.

Director de relações públicas. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou o departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações; promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento institucional com outros clubes/SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

Assessor de presidente ou de direcção. — Apoiar activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais, instalações e capitais.

Documentalista. — 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 do clube; 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 elementos pelos diversos sectores do clube, organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário de 1.ª, de 2.ª, de 3.ª e estagiário. — 1 — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, 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 e 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, 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 ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Accessoriamente,

nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o escriturário de 1.ª 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.

Estagiário de operador de computador. — É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador sob orientação e supervisão de um operador.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e 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.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

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 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.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e

detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de registo de dados de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em 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 perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo em conformidade como operador de terminais.

Operador de telex em línguas estrangeiras e em língua portuguesa. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e 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 o normal funcionamento do serviço.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Programador de informática ou de redes informáticas. — 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 ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista e estagiário. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando e coordenando as actividades que lhe são próprias, e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

Secretário desportivo. — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos, seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

Secretário-geral-adjunto. — Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos e desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

Secretário técnico. — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem estiver adstrito, todos os assuntos técnico-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas e organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

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

Técnico administrativo. — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, 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 e 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, 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 ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. 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.

Técnico de marketing e publicidade. — Actua nas diversas áreas de *marketing*, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

Técnico comercial. — É o trabalhador, possuidor de curso técnico-profissional ou com o 12.º ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua nas diversas áreas da actividade comercial, dirigida pelo director comercial.

Técnico de relações públicas. — É o trabalhador, possuidor de curso técnico-profissional ou com o 12.º ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua na específica estrutura dirigida pelo director de relações públicas.

Tradutor. — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Vendedor de publicidade. — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

Grupo II — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelece ligações internas ou externas.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

Grupo III — Cobradores

Cobrador de 1.ª e de 2.ª — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções de informações e fiscalização.

Grupo IV — Trabalhadores auxiliares

Chefe de trabalhadores auxiliares. — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Contínuo de 1.ª e de 2.ª — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

Guarda de 1.ª e de 2.ª — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro de 1.ª e de 2.ª — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza. — Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

Grupo V — Serviço de apoio, produção e outros

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que, sob as ordens de um cozinheiro, o auxilia na execução das suas tarefas.

Ajudante de electricista (até três anos). — Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Auxiliar de manutenção. — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que executa e apoia as tarefas de manutenção do sector, sob a orientação do coordenador.

Trabalhador de serviços externos. — É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços, sob a orientação de um responsável pelos serviços.

Chefe de serviços auxiliares. — É o trabalhador que, sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional do clube,

dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

Chefe de equipa/supervisor. — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob orientação de um director ou pessoa por este designada.

Chefe de serviços de instalações e obras. — É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível académico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

Coordenador de 1.^a e de 2.^a — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

Costureiro. — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

Costureiro especializado. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização, e que exigem um maior conhecimento técnico.

Cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Electricista. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos, e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e

passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogueiro e ajudante de fogueiro. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

Jardineiro e ajudante de jardineiro. — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

Mecânico de artigos desportivos. — É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

Operador de máquinas de lavandaria. — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preserva roupas e outro vestuário.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de 1.^a — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

Picheleiro. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

Roupeiro. — É o trabalhador que zela pelos equipamentos e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

Sapateiro (ajudante de sapateiro). — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

Serralheiro. — É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pilões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

Serralheiro da construção civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

Empregado de copa. — É o trabalhador que prepara sanduíches e confeções de cozinha ligeira e as emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

Servente de cozinha. — É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Técnico de instalações eléctricas. — É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Trolha de 1.^a e de 2.^a — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo VI — Sector do bingo

Chefe de sala. — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto de chefe de sala. — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação

ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Caixa. — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

Caixa auxiliar volante. — Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Controlador de entradas. — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Porteiro. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

Contínuo. — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

Chefe de bar. — É o trabalhador que, sob a orientação da direcção mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos e procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

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

Chefe de mesa. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe do bar, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, e recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

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

Empregado de bar. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos; verifica

a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda; prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias; ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

Empregado de copa. — É o trabalhador que prepara sanduíches e confeccões de cozinha ligeira e as emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento — Euros
I	Director desportivo	1 214
	Director executivo	
	Director financeiro	
	Director-geral	
	Secretário-geral	
	Assessor de presidente ou de direcção	
II	Analista de informática	959
	Contabilista	
	Técnico de contas	
	Director de serviços	
	Director de relações públicas	
	Director comercial	
	Secretário-geral-adjunto	
II-A	Secretário permanente	936
	Chefe de departamento	
III	Chefe de serviço de instalações e obras	929
	Inspector administrativo	
	Chefe de sala	
IV	Chefe de divisão	827
	Chefe de escritório/tesoureiro	
	Chefe de serviços	
	Inspector administrativo	
	Programador de informática	
	Secretário administrativo	
	Secretário de direcção	
	Secretário desportivo/secretário técnico	
	Técnico de marketing e publicidade/técnico de relações públicas	
V	Técnico desportivo	723
	Analista de funções	
	Chefe de secção	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
VI	Guarda-livros	709
	Chefe de equipa/supervisor	
	Chefe de sector	
	Monitor desportivo (nível III)	
	Subchefe de secção	
	Técnico de instalações eléctricas	
	Adjunto de chefe de sala do bingo	
	Caixeiro principal	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento — Euros
VII	Escrutário principal	696
	Monitor desportivo (nível IV)	
	Planeador de informática de 1. ^a	
	Subchefe de secção	
	Técnico administrativo do bingo	
VIII	Tradutor	668
	Chefe de bar	
IX	Coordenador de 1. ^a	588
	Electricista de 1. ^a	
	Encarregado de refeitório	
	Fiel de armazém	
	Foguetiro	
X	Motorista	585
	Primeiro-caixeiro	
	Primeiro-escriturário	
	Arquivista de informática	
	Caixa	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Operador de computador de 1. ^a	
	Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a	
	Planeador de informática de 2. ^a	
	Recepcionista	
XI	Vendedor de publicidade	559
	Adjunto de chefe de bar	
XII	Chefe de mesa	527
	Segundo-caixeiro	
	Segundo-escriturário	
	Adjunto de chefe de mesa do bingo	
	Caixa fixo do bingo	
	Cobrador de 1. ^a	
	Controlador informática de 1. ^a	
	Cozinheiro especializado	
	Estagiário (planeador informático)	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Operador de computador de 2. ^a	
	Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a	
	Operador de registo de dados de 1. ^a	
XIII	Operador de telex em língua estrangeira	522
	Telefonista-recepcionista	
	Chefe de serviços auxiliares	
	Chefe de trabalhadores auxiliares	
XIV	Coordenador de 2. ^a	488
	Electricista de 2. ^a	
	Encadernador	
	Terceiro-escriturário	
	Terceiro-caixeiro	
XV	Cobrador de 2. ^a	476
	Chefe de trabalhadores auxiliares	
	Controlador de informática de 2. ^a	
	Cozinheiro	
	Estagiário (operador de computador)	
	Estagiário (operador de máquinas auxiliares)	
	Operador de registo de dados de 2. ^a	
	Operador de telex em língua portuguesa	
	Trabalhador dos serviços externos	
	Carpinteiro de 1. ^a	
	Costureiro especializado	
	Empregado de armazém	
	Jardineiro	
	Pedreiro	
	Picheleiro de 1. ^a	
	Pintor de 1. ^a	
	Sapateiro	
	Serralheiro da construção civil	
	Serralheiro de 1. ^a	
	Trolha de 1. ^a	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento — Euros
XVI	Contínuo de 1. ^a Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário (cont. informática) Estagiário (cont.) Estagiário (operador de registo de dados) ... Estagiário (recepcionista) Estagiário do 2. ^o ano (escriturário) Guarda de 1. ^a Mecânico de artigos desportivos Porteiro de 1. ^a Roupeiro Trabalhador de serviços externos — 1. ^o ano	458
XVII	Ajudante de cozinheiro Ajudante de fogueiro	451
XVIII	Caixa auxiliar volante do bingo Contínuo do bingo Contínuo de 2. ^a Controlador de entradas Dactilógrafo do 1. ^o ano Empregado de bar de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Estagiário do 1. ^o ano (esc.) Guarda de 2. ^a Porteiro do bingo Porteiro de 2. ^a	443
XIX	Ajudante de electricista Empregado de copa/empregado de copa do bingo Costureiro Operador de máquinas de lavandaria Pedreiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza Trolha de 2. ^a	433
XX	Ajudante de jardineiro Ajudante de sapateiro Auxiliar de manutenção Servente de cozinha	421
XXI	Caixa volante do 1. ^o ano do bingo Contínuo do 1. ^o ano Controlador de entradas do 1. ^o ano do bingo Porteiro do 1. ^o ano do bingo	408
XXII	Paquete de 17 anos	341
XXIII	Paquete de 16 anos	339
XXIV	Aprendiz	331

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de classificação

1 — Quadros superiores:

Analista de informática.
Contabilista, técnico oficial de contas.
Director executivo.
Director-geral.
Director de serviços.
Inspector administrativo.
Secretário-geral/secretário-geral-adjunto.
Assessor do presidente de direcção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento.
Chefe de serviços de instalações e obras.
Programador de informática.
Técnico de computador.
Técnico de contabilidade.
Técnico de estatística.
Técnico de recursos humanos.
Tesoureiro.

3 — Profissionais altamente qualificados:

3.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções.
Chefe de divisão.
Chefe de sala.
Chefe de serviços.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Documentalista.
Planeador de informática.
Secretário desportivo/secretário técnico.
Secretário de direcção/secretário administrativo.
Técnico de secretariado.
Técnico administrativo.
Técnico desportivo.
Técnico de *marketing* e publicidade.
Tradutor.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Assistente administrativo principal.
Assistente administrativo.
Caixa.
Chefe de equipa/supervisor.
Chefe de secção/subchefe de secção.
Controlador de informática.
Guarda-livros.
Monitor desportivo.
Operador de computador.
Técnico administrativo do bingo.
Técnico de instalações eléctricas.

5 — Profissionais semiquualificados (especializados):

5.1 — Administrativos e outros:

Adjunto de chefe de sala.
Caixeiro.
Caixa fixo do bingo.
Chefe de bar.
Coordenador de 1.^a
Cozinheiro.
Fiel de armazém.
Fogueiro.
Encarregado de refeitório.
Electricista de 1.^a
Motorista.
Recepcionista.
Chefe de trabalhadores auxiliares.
Cobrador.
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de tratamento de texto.
Telefonista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
6.1 — Administrativos e outros:

Caixa auxiliar volante.
Contínuo.
Empregado de bar.
Empregado de copa.
Empregado de mesa.
Guarda.
Porteiro.
Trabalhador de limpeza.

Porto, 17 de Novembro de 2005.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Valentim dos Santos Loureiro, presidente.
Francisco Cunha Leal Carmo, director executivo.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 24 de Outubro de 2005. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 2 de Dezembro de 2005, a fl. 116 do livro n.º 10, com o n.º 269/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1990, 33, de 8 de Setembro de 1992, e 27, de 22 de Julho de 1997, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., cuja actividade principal é a fabricação de painéis de fibras de madeira e, por outro, os trabalhadores sindicalizados que, sendo representados pelos sindicatos signatários, estejam ou venham a estar ao serviço daquela firma, independentemente do local onde exerçam ou venham a exercer as respectivas funções.

2 — E aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Santarém.

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

4 — Esta convenção abrange um empregador e 230 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

A presente revisão salarial produz efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005 e o AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e mantém-se em vigor até ser substituído por outro outorgado entre as partes.

Cláusula 21.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 —

2 — Sempre que o trabalhador seja chamado ao local de trabalho fora do seu horário normal terá direito a uma compensação pecuniária de € 15,80 se for entre as 7 e as 24 horas e de € 17,60 se for das 0 às 7 horas. Estas compensações são acrescidas do valor de uma hora normal por cada chamada.

Cláusula 25.ª

Remuneração por substituição temporária

1 —

2 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e remuneração superiores às

suas, receberá com efeitos, a partir do 6.º dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído.

- 3 —
4 —
5 —

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de trabalho na empresa, no valor de € 18,10, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 —

Cláusula 28.^a

Subsídio de turno

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 — Os montantes mensais de subsídio de turno são os seguintes:
Quatro turnos (laboração contínua) — 32 % do vencimento do nível VIII — € 173,90;
Três turnos (laboração descontínua), com descanso ao domingo e outro dia da semana — 24 % do vencimento do nível VIII — € 130,40;
Dois turnos com sobreposição e de regime de horário de laboração contínua — 20 % do vencimento do nível VIII — € 108,70;
Dois turnos sem sobreposição — 16 % do vencimento do nível VIII — € 87;
Dois turnos com sobreposição — 11 % do vencimento do nível VIII — € 60.
6 —
7 —

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com a categoria profissional de caixa e aos que em acumulação com as suas funções próprias exerçam também as de caixa ou de pagador ou ainda efectuem sistematicamente cobranças, em numerário, a clientes, será atribuído um abono mensal para falhas nos seguintes termos:

Mais de € 498,80 até € 17 457,93 — € 20,30;
Mais de € 17 457,93 até € 34 915,85 — € 25,30;
Mais de € 34 915,85 até € 99 759,58 — € 42,70;
Mais de € 99 759,58 — € 44,60.

2 — Fica entendido que o abono para falhas não é aplicável a profissões como encarregado de refeitório,

bar e economato, caixeiro, empregado de balcão e outras similares.

Cláusula 73.^a

Ajudas de custo

1 — No caso de trabalhadores deslocados, são-lhes devidas ajudas de custo com base nos seguintes quantitativos mínimos:

Pequeno-almoço — € 2,40;

Almoço ou jantar — € 10;

Dormida — é paga contra a apresentação de documento ou, na falta deste, é devido o quantitativo mínimo de € 20,60.

Cláusula 75.^a

Horário e subsídio de deslocações para vendedores

1 — [...] acrescido de um subsídio de representação no montante de € 131.

Cláusula 88.^a

Refeitórios

1 — A empresa deve possuir refeitórios confortáveis em locais arejados e asseados nos departamentos com o mínimo de 50 trabalhadores, não podendo, salvo por encerramento da actividade, ser encerrados os que já existem a funcionar, mesmo que o número de trabalhadores seja inferior a 50.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, por cada dia de trabalho, no regime de turno das 0 às 8 horas, a receber um subsídio de refeição no valor de € 4,70.

3 — Nos locais com refeitório, os trabalhadores tomam a respectiva refeição, em cada dia de trabalho, devendo compartilhar no custo do almoço ou jantar com a quantia de € 0,30.

Para efeito do cálculo do prémio de seguro de acidentes de trabalho, o valor de cada refeição servida no nosso refeitório é de € 1,82.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Montante
I:		
A ...	Director-geral	1 641
B ...	Director de departamento	1 465,50
C ...	Director de serviços	1 289,50
II:		
A ...	Chefe de serviços I	1 119
	Chefe de serviços (produção)	
	Técnico I	
B ...	Chefe de serviços II	985,50
	Técnico II	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Montante
III:		
A ...	Chefe de secção I Chefe de turno Desenhador-projectista I Técnico III	865,50
B ...	Chefe de secção II Coordenador de processo Desenhador-projectista II Encarregado de armazém de diversos Encarregado de carpintaria e serração Encarregado de refeitório, bar e economato Técnico IV Técnico de instrumentação	762
C ...	Subchefe de secção	743
IV:		
A ...	Caixa (oficial principal) Chefe de grupo Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado de armazém de placas e acabamentos Encarregado de armazém de preparação de madeiras Encarregado de serração Escriturário (oficial principal) Secretário de direcção Técnico de agricultura Vendedor (oficial principal)	725,50
B ...	Analista (oficial principal) Chefe de turno de reserva Electricista (oficial principal) Encarregado de construção civil Instrumentista Metalúrgico (oficial principal)	702
V:		
A ...	Caixa Escriturário de 1. ^a Programador de conservação Telefonista PPCA-recepcionista de 1. ^a Vendedor (mais de um ano) Coordenador de processo de reserva	688,50
B ...	Analista de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro (oficial principal) Condutor de veículos ind. pesados (oficial principal). Cozinheiro (oficial principal) Electricista de 1. ^a Fiel de armazém (oficial principal) Fiel de armazém de sobresselentes Fogueiro (oficial principal) Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de instrumentos de 1. ^a Operador de máquinas do grupo A (oficial principal). Pedreiro (oficial principal) Pintor (oficial principal) Pintor auto de 1. ^a Polidor de 1. ^a Programador de fabrico Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	663
VI:	Escriturário de 2. ^a Motorista de pesados	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Montante
A ...	Telefonista de 1. ^a Telefonista PPCA-recepcionista de 2. ^a Vendedor (menos de um ano)	638
B ...	Ajudante de fiel de armazém de sobresselentes. Analista de 2. ^a Balanceiro (oficial principal) Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 1. ^a Condutor de viaturas industriais ligeiros (oficial principal). Condutor de veículos indústrias pesados ... Electricista de 2. ^a Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Lubrificador (oficial principal) Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de instrumentos de 2. ^a Operador de máquinas do grupo A Operador de máquinas do grupo B (oficial principal). Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor auto de 2. ^a Polidor de 2. ^a Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	624
C ...	Apontador Balanceiro Capataz de exploração agrícola Condutor de veículos industriais ligeiros ... Cozinheiro de 1. ^a Entregador de ferramentas (oficial principal). Lubrificador de 1. ^a Operador de máquinas do grupo B	604,50
VII:		
A ...	Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de 2. ^a Cortador ou serrador de materiais Electricista de 3. ^a Empregado de arquivo Entregador de ferramentas de 1. ^a Escriturário de 3. ^a Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de instrumentos de 3. ^a Operador de máquinas do grupo C (oficial principal). Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Pintor auto de 3. ^a Polidor de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Telefonista PPCA-recepcionista de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a	586
B ...	Analista de 3. ^a Operador de máquinas do grupo C	573,50
C ...	Caixeiro Lubrificador de 2. ^a Operador de máquinas do grupo D (oficial principal).	556,50
	Ajudante de operador de prensa Contínuo	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Montante
VIII	Dactilógrafo (mais de um ano)	543,50
	Entregador de ferramentas de 2. ^a	
	Estagiário do 2.º ano	
	Lavador de redes e pratos	
	Lubrificador de 3. ^a	
	Operador de máquinas do grupo D	
	Operador de tratamento de águas	
	Preparador de laboratório	
IX	Telefonista de 3. ^a	527,50
	Ajudante de fogueiro	
	Ajudante de motorista	
	Ajudante de postos diversos	
	Caixoteiro (estrados)	
	Classificador de placas	
	Cozinheiro de 2. ^a	
	Embalador	
X	Empregado de balcão	508,50
	Guarda	
	Verificador	
	Auxiliar de cozinha	
	Cozinheiro de 3. ^a	
	Dactilógrafo do 1.º ano	
XI	Estagiário do 1.º ano	498
	Guarda de balneário	
	Indiferenciado	
XII	Auxiliar de serviços	391,50
	Preparador de cozinha	
	Aprendiz de 17 anos	
	Paquete de 17 anos	
XII	Aprendiz de 16 anos	391,50
	Paquete de 16 anos	

Santarém, 9 de Novembro de 2005.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

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

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

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

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

Pela IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A.:

Jorge Themudo Barata, administrador.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
 Sindicato da Construção Civil da Horta;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Mas de acordo com o âmbito geográfico do AE/IFM aplica-se apenas aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

Lisboa, 20 de Outubro de 2005. — Pela Direcção:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 12 de Setembro de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Lisboa, 16 de Novembro de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado — José Joaquim Franco Antunes.*

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 7 de Setembro de 2005 — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 2 de Dezembro de 2005, a fl. 116 do livro n.º 10, sob o n.º 272/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 2005, e 25, de 8 de Julho de 2005:

1 — Quadros superiores:

Analista (indústria de descasque de arroz).
Analista (indústria de massas alimentícias).
Analista (indústria de moagem de trigo).
Analista (indústria dos alimentos compostos para animais).

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

Encarregado de serviço (indústria dos alimentos compostos para animais).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de fabrico (indústria dos alimentos compostos para animais).
Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico (indústria de moagem de trigo).
Ajudante de técnico de fabrico (indústria de massas alimentícias).
Ajudante técnico de fabrico ou ajudante de condutos de descasque (indústria de descasque de arroz).
Preparador(a) (indústria de descasque de arroz).
Preparador(a) (indústria de massas alimentícias).
Preparador(a) (indústria de moagem de trigo).
Preparador(a) (indústria dos alimentos compostos para animais).

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Carpinteiro (indústria de descasque de arroz).
Carpinteiro (indústria de massas alimentícias).
Carpinteiro (indústria de moagem de trigo).
Chefe de linha (indústria de massas alimentícias).
Condutor de máquinas (indústria de descasque de arroz).
Condutor de máquinas (indústria de massas alimentícias).
Condutor de máquinas de moagem (indústria de moagem de trigo).
Condutor de prensas (indústria de massas alimentícias).
Condutor de silos (indústria de moagem de trigo).
Encarregada (indústria de descasque de arroz).

Encarregada (indústria de massas alimentícias).
 Encarregada (indústria de moagem de trigo).
 Encarregada (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Estriador de cilindros (indústria de moagem de trigo).
 Granulador (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Maquinista de caldeira (indústria de massas alimentícias).
 Operador de moinhos (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Operador de melaçagem (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Pesador de concentrados (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Preparador de adesão e mistura (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Reparador (indústria de massas alimentícias).
 Reparador (indústria de moagem de trigo).

5.4 — Outros:

Fiel de armazém (indústria de descasque de arroz).
 Fiel de armazém (indústria de massas alimentícias).
 Fiel de armazém (indústria de moagem de trigo).
 Fiel de armazém (indústria dos alimentos compostos para animais).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados): 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fiel de armazém (indústria de descasque de arroz).
 Ajudante de fiel de armazém (indústria de massas alimentícias).
 Ajudante de fiel de armazém (indústria de moagem de trigo).
 Caixeiro de armazém (indústria dos alimentos compostos para animais).

6.2 — Produção:

Alimentador de silos (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Condutor de máquinas de empacotamento (indústria de descasque de arroz).
 Condutor de máquinas de empacotamento (indústria de massas alimentícias).
 Cosedor de sacos (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Costureira (indústria de moagem de trigo).
 Costureira (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Costureira-lavadeira (indústria de descasque de arroz).
 Empacotadeira (indústria de descasque de arroz).
 Empacotadeira (indústria de massas alimentícias).
 Empacotadeira (indústria de moagem de trigo).
 Empacotadeira (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Empilhador (indústria dos alimentos compostos para animais).

Ensacador (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Ensacador/pesador (indústria de moagem de trigo).
 Pesador (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Saqueiro (indústria de moagem de trigo).
 Vigilante de instalação de fabrico (indústria dos alimentos compostos para animais).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados): 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda ou porteiro (indústria de descasque de arroz).
 Guarda ou porteiro (indústria de massas alimentícias).
 Guarda ou porteiro (indústria de moagem de trigo).
 Guarda ou porteiro (indústria dos alimentos compostos para animais).

7.2 — Produção:

Auxiliar de laboração (indústria de descasque de arroz).
 Auxiliar de laboração (indústria de massas alimentícias).
 Auxiliar de laboração (indústria de moagem de trigo).
 Auxiliar de laboração (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Servente (indústria de descasque de arroz).
 Servente (indústria de massas alimentícias).
 Servente (indústria de moagem de trigo).
 Servente (indústria dos alimentos compostos para animais).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Encarregado de fabrico (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Encarregado geral (indústria de descasque de arroz).
 Encarregado geral (indústria de massas alimentícias).
 Encarregado geral (indústria de moagem de trigo).
 Encarregado geral (indústria dos alimentos compostos para animais).
 Moleiro ou técnico de fabrico (indústria de moagem de trigo).
 Técnico de fabrico (indústria de massas alimentícias).
 Técnico de fabrico ou condutor de descasque (indústria de descasque de arroz).

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de grupo (indústria dos alimentos compostos para animais).

CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 2005:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.
Contabilista/técnico de contas.
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de escritório.
Chefe de serviços.
Guarda-livros.
Inspector administrativo.
Programador.
Tesoureiro.

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

Chefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Secretário de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Dactilógrafo.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Operador informático.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador.
Operador de telex.
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Guarda.
Paquete.
Porteiro (de escritório).
Servente de limpeza.

A — Praticante e aprendizes:

Estagiário de operador informático.
Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de departamento/divisão.

O pacote desempenha as mesmas tarefas do contínuo e a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão. Deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação do contínuo.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Produção e funções auxiliares — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

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

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

Encarregado (electricistas).
Encarregado (metalúrgicos).
Encarregado (produção).
Encarregado (trabalhadores de madeiras).
Encarregado de refeitório.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ecónomo.

4.2 — Produção:

Ajudante de técnico.

5 — Profissionais qualificados.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas.
Canalizador (picheleiro).
Classificador, apartador, desgarrador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Lubrificador.

Oficial (electricista).
 Operador de instalações de pintura e secagem.
 Operador de máquinas de curtimenta — operações mecânicas.
 Operador de máquinas de curtimenta — operações químicas.
 Operário de 1.^a (trabalhadores de madeiras).
 Operário de 2.^a (trabalhadores de madeiras).
 Pintor de veículos ou máquinas.
 Preparador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado.
 Preparador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*.
 Preparador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*.
 Preparador, operador de caleiros e tintas.
 Serralheiro civil.
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
 Serralheiro mecânico.
 Soldador por electroarco ou oxiacetileno.
 Torneiro mecânico.
 Trolha ou pedreiro de acabamentos.

5.4 — Outros:

Cozinheiro.
 Despenseiro.
 Motorista.
 Operador de armazém.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Adjunto de operador de armazém.
 Copeiro.
 Empregada de refeitório ou cantina.

6.2 — Produção:

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*.
 Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado.
 Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*.
 Adjunto de operador de máquinas curtimenta (ou de produção).
 Ajudante (electricistas).
 Encarregado de limpeza.
 Ferrageiro.
 Ferramenteiro.
 Operário de 3.^a (trabalhadores de madeiras).
 Pré-oficial (construção civil).
 Pré-oficial (electricistas).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiro ou guarda.

7.2 — Produção:

Operário não diferenciado.
 Servente.
 Servente de limpeza.
 Trabalhador auxiliar.

A — Praticante e aprendizes:

Aprendiz (16 anos) de produção.
 Aprendiz (17 anos) de produção.

Aprendiz (electricistas).
 Aprendiz (metalúrgicos).
 Aprendiz (trabalhadores da construção civil).
 Aprendiz de cozinha.
 Estagiário de cozinha.
 Praticante (metalúrgicos).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Encarregado geral.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de cozinha.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa (electricistas).
 Chefe de equipa (metalúrgicos).
 Chefe de sector, chefe de equipa e fiel de armazém.

CCT entre a FENAME — Assoc. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. de Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005:

1 — Quadros superiores:

Analista informático.
 Técnico industrial de organização e gestão.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de contabilidade.
 Técnico de informática.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Desenhador projectista.
 Técnico de segurança, higiene e ambiente.
 Técnico de produção.

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

Chefe de linha de montagem.
 Chefe de secção.

Chefe de vendas.
Encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de movimento.
Técnico administrativo.
Técnico comercial e *marketing*.
Técnico de secretariado.

4.2 — Produção:

Assistente de produção.
Desenhador.
Técnico de electrónica.
Técnico de logística industrial.
Técnico de manutenção electromecânica.
Técnico de maquinaria e programação assistida.
Técnico de planeamento industrial.
Técnico de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.
Operador informático.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.

5.3 — Produção:

Assistente de qualidade.
Assistente de manutenção electromecânica.
Carpinteiro.
Doqueiro.
Electricista.
Estofador.
Fogueiro.
Forneiro.
Fundidor-moldador.
Gravador.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.
Laminador.
Levantador de peças fundidas.
Marcador-maçariqueiro.
Mecânico.
Moldador-modelador.
Montador.
Montador de andaimes da indústria naval.
Operador de máquinas-ferramentas.
Operador de máquinas qualificado.
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Pintor.
Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador MIG/MAG.
Soldador oxi-gás.
Soldador SER.
Soldador TIG.
Vazador.

5.4 — Outros:

Assistente de logística industrial bombeiro naval.
Marinheiro-doqueiro.

Mergulhador.
Motorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):
6.2 — Produção:

Abastecedor.
Arameiro.
Calafate.
Detector de defeitos de fabrico.
Operador de estufas.
Operador de limpezas industriais.
Operador de manobras.
Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos.
Polidor.
Preparador de areias para fundição.
Preparador de eléctrodos.
Preparador de pasta.
Riscador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador de serviços externos (estafeta).

7.2 — Produção:

Trabalhador não especializado.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

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

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa.

CCT entre a HRCENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005:

1 — Quadros superiores:

Director comercial.
Director de alojamento.

Director de golfe.
Director de hotel.
Director de pessoal.
Director de pensão.
Director de produção (*food and beverage*).
Director de restaurante.
Director de serviços.
Director de serviços técnicos.
Enfermeiro.
Secretário de golfe.
Subdirector de hotel.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção.
Assistente de operações.
Chefe de pessoal.
Guarda-livros.
Programador de informática.
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de químicos.
Chefe de manutenção, conservação ou de serviços técnicos.
Técnico industrial.

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

Caixeiro chefe de secção.
Caixeiro encarregado.
Chefe de *bowling*.
Chefe de *barmen*.
Chefe de cozinha.
Chefe de manutenção de golfe.
Chefe de mesa.
Chefe de recepção.
Chefe de secção — administrativos.
Chefe de secção de controlo.
Encarregado electricista.
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado (construção civil).
Encarregado de jardins.
Encarregado de obras.
Encarregado de refeitório.
Encarregado de restaurante e similares.
Encarregado fiscal.
Encarregado geral de garagens.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado de parque de campismo.
Encarregado termal.
Expedidor.
Fogueiro-encarregado.
Governante geral de andares.
Medidor orçamentista-coordenador.
Mestre.
Pasteleiro-chefe ou mestre.
Supervisor.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de movimento.
Correspondente em línguas estrangeiras.

Escanção.
Especialista.
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras.
Esteticista.
Massagista terapêutico de recuperação e sauna.
Programador mecanográfico.
Secretário de direcção.

4.2 — Produção:

Assistente operacional.
Desenhador projectista.
Desenhador de publicidade e artes gráficas.
Medidor orçamentista.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Ajudante de guarda-livros.
Caixa.
Controlador.
Controlador — caixa.
Dactilógrafo (do 1.º e 2.º anos).
Encarregado de telefones.
Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª).
Estenodactilógrafo em língua portuguesa.
Operador de computadores.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de registo de dados.
Operador mecanográfico.
Recepcionista de 1.ª
Recepcionista de 2.ª
Recepcionista de garagens.
Recepcionista de golfe.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão.
Caixeiro (1.ª, 2.ª e 3.ª).

5.3 — Produção:

Amassador.
Apontador.
Bate-chapas (1.ª e 2.ª).
Canalizador (1.ª e 2.ª).
Carpinteiro de limpos (1.ª e 2.ª).
Carpinteiro de toscos.
Electricista oficial.
Empregado de compras.
Entalhador.
Estofador (1.ª e 2.ª).
Estucador (1.ª e 2.ª).
Fogueiro (1.ª, 2.ª e 3.ª).
Forneiro.
Oficial impressor de litografia.
Ladrilhador (1.ª e 2.ª).
Maquinista de força motriz.
Marceneiro (1.ª e 2.ª).
Mecânico de automóveis (1.ª e 2.ª).
Mecânico de frio e ou ar condicionado (1.ª e 2.ª).
Mecânico de madeiras (1.ª e 2.ª).
Operário polivalente.
Pedreiro (1.ª e 2.ª).
Pintor (1.ª e 2.ª).
Polidor de mármore (1.ª e 2.ª).
Polidor de móveis (1.ª e 2.ª).
Radiotécnico.
Serralheiro civil (1.ª e 2.ª).

Serralheiro mecânico (1.^a e 2.^a).
Soldador (1.^a e 2.^a).

5.4 — Outros:

Banheiro nadador-salvador.
Barman de 1.^a
Barman de 2.^a
Cabeleireiro completo.
Cabeleireiro de homens.
Calista.
Capataz de campo.
Capataz de rega (golfe).
Cavista.
Chefe de *caddies*.
Controlador de *room service*.
Cozinheiro de 2.^a e 3.^a
Despenseiro.
Disc jokey.
Empregado de secção de fisioterapia.
Empregado de inalações.
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de mesa de 2.^a
Encarregado de pessoal de garagens.
Especializado.
Fiel de armazém.
Governante de andares.
Governante de roupa/lavandaria.
Manicura.
Marinheiro.
Massagista de estética.
Meio-oficial barbeiro.
Monitor de animação e desportos.
Motorista.
Motorista marítimo.
Oficial barbeiro.
Oficial de cabeleireiro.
Pasteleiro de 1.^a
Pasteleiro de 2.^a
Pasteleiro de 3.^a (só restaurantes e similares com fabrico).
Pedicura.
Vigia de bordo.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de carburante.
Ajudante de cabeleireiro.
Ajudante de despenseiro/cavista.
Ajudante de motorista.
Arquivista técnico.
Assador/grelhador.
Banheiro termal.
Bilheteiro.
Caddy (com mais de 18 anos, com menos de 18 anos).
Cafeteiro.
Caixeiro-ajudante.
Chefe de copa.
Cobrador.
Conferente.
Controlador de operações.
Costureiro.

Duchista.
Empregado de andares/quartos.
Empregado de armazém.
Empregado de *bowling*.
Empregado de balcão.
Empregado de balcão/mesa de *self-service*.
Empregado de balneário.
Empregado de consultório.
Empregado de gelados.
Empregado de lar.
Empregado de refeitório.
Empregado de *snack* de 1.^a
Empregado de *snack* de 2.^a
Encarregado de limpeza.
Encarregado de vigilantes.
Engomador.
Engomador/controlador.
Engraxador.
Florista.
Jardineiro.
Lavador.
Lavador garagemista.
Marcador de jogos.
Oficial de rega (golfe).
Operador chefe de zona.
Operador de máquinas de golfe.
Operador de telex.
Operador heliográfico.
Operadores de máquinas auxiliares.
Porteiro de 1.^a
Porteiro de 2.^a
Porteiro (restaurantes, cafés e similares).
Preparador/embalador.
Roupeiro.
Semiespecializado.
Telefonista de 1.^a e 2.^a
Tratador de cavalos.
Tratador/conservador de piscinas.
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

6.2 — Produção:

Amassador.
Chegador (1.^a, 2.^a e 3.^a).
Electricista-ajudante.
Electricista pré-oficial.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
Forno aspirante.
Lubrificador.
Manipulador (ajudante de padaria).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ascensorista.
Bagageiro.
Buvette.
Copeiro.
Empregado de limpeza.
Guarda-florestal.
Guarda de acampamento turístico.
Guarda de garagem.
Guarda de lavabos.
Guarda de parque de campismo.
Guarda de vestiário.

Mandarete.
Moço de terra.
Peão.
Porteiro de serviço.
Trintanário.
Vigilante.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz (barbeiro/cabeleireiro).
Aprendiz (de todas as especialidades).
Aprendiz de caixeiro.
Aprendiz de hotelaria.
Aprendiz de padaria.
Caixeiro praticante.
Electricista aprendiz.
Estagiário.
Estagiário de hotelaria.
Estagiário de impressor de litografia.
Praticante de armazém.
Praticante de cabeleireiro.
Praticante (de todas as especialidades).
Tirocinante TD.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.
Supervisor de bares.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Encarregado geral (construção civil).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos:

Comércio e outros.
Chefe de balcão.
Chefe de cafetaria.
Chefe de portaria.
Chefe de secção — gelados.
Chefe de *self-service*.
Chefe de *snack-bar*.
Subchefe de cozinha.
Subchefe de mesa.
Subchefe de recepção.

4.2 — Produção:

Chefe de sala.
Técnico de *catering*.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa.
Electricista chefe de equipa.
Chefe de equipa metalúrgica.

AE entre a RTS — Pré-Fabricados de Betão, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autônomas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Chefe de escritório.
Contabilista.
Engenheiro (graus 1, 2, 3 e 4).
Técnico de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.
Chefe de serviços, departamento ou divisão.
Guarda-livros.
Programador.
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de departamento fabril.

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

Chefe de secção de manutenção/manutenção.
Chefe de secção fabril.
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Encarregado de fabrico.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ecónomo.
Inspector de vendas.

4.2 — Produção:

Desenhador.
Desenhador projectista.
Medidor orçamentista.
Planificador.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Vendedor.

5.3 — Produção:

Acabador.
Acabador de painéis.

Afagador de tacos.
 Afinador de máquinas.
 Amassador (preparador de massas).
 Aplicador.
 Apontador.
 Armador de ferro.
 Bate-chapas (chapeiro).
 Britador.
 Calceteiro.
 Canalizador (picheleiro).
 Canteiro.
 Carpinteiro de estruturas.
 Carpinteiro de limpos.
 Carpinteiro de tosco ou cofragem.
 Cimenteiro.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
 Condutor de veículos industriais leves.
 Condutor de veículos industriais pesados.
 Condutor ou operador de aparelhos de elevação e transporte.
 Condutor-manobrador.
 Controlador de produção.
 Decapador/metalizador.
 Enformador de pré-fabricados.
 Ensaizador de matérias-primas.
 Entivador.
 Estucador.
 Ferramenteiro.
 Ferreiro ou forjador.
 Fresador mecânico.
 Funileiro-latoeiro.
 Impermeabilizador.
 Ladrilhador ou azulejador.
 Marmoritador.
 Marteleiro.
 Mecânico de automóveis.
 Mecânico de carpintaria.
 Moldador (operador de máquinas de moldar).
 Montador de casas prefabricadas.
 Montador de cofragens.
 Montador de elementos prefabricados.
 Montador de pré-esforçados.
 Oficial electricista.
 Operador de instalação fixa ou central de betonagem.
 Operador de laboratório.
 Operador de moagem.
 Pedreiro.
 Pintor.
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis.
 Pintor-decorador.
 Polidor de colunas.
 Polidor de metais.
 Rectificador mecânico.
 Serralheiro civil.
 Serralheiro mecânico.
 Soldador de electroarco ou oxi-acetilénico.
 Torneiro mecânico.
 Tractorista.
 Trolha ou pedreiro de acabamentos.
 Verificador de qualidade.

5.4 — Outros:

Cozinheiro.
 Fiel de armazém.
 Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fiel de armazém.
 Ajudante de motorista.
 Arquivista técnico.
 Auxiliar de armazém.
 Cobrador.
 Telefonista.

6.2 — Produção:

Abridor de roços ou roceiro.
 Ajudante de electricista.
 Alimentador de moldes.
 Assentador de aglomerados de cortiça.
 Assentador de isolamentos térmicos e acústicos.
 Assentador de revestimentos.
 Assentador de tacos.
 Auxiliar de laboratório.
 Batedor de maço.
 Betumador-acabador.
 Caboqueiro ou montante.
 Carregador-catalogador.
 Cortador ou serrador de materiais.
 Encerador de tacos ou parquetes.
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
 Escolhedor.
 Espalhador de betuminosos.
 Limador-alisador.
 Lubrificador (gar.).
 Lubrificador (met.).
 Medidor e cortador de vigas.
 Montador de andaimes.
 Montador de estores.
 Montador de estruturas metálicas ligeiras.
 Montador de material de fibrocimento.
 Movimentador-acondicionador.
 Operador de alumínio.
 Operador de colas.
 Operador de equipamento de estufa.
 Operador de máquina arrastadora (*dragline*).
 Operador de máquina de chanfre e corte de mosaico.
 Operador de máquina de cintar.
 Operador de máquina de corte.
 Operador de máquina de desfibrar madeira.
 Operador de máquina de limpeza de moldes.
 Operador de máquina de moldar, polir e betumar mosaico.
 Operador de máquina de trituração.
 Operador de máquina de pantógrafo.
 Operador de máquina separadora.
 Operador de máquina de balancés.
 Operador de pá eléctrica ou mecânica.
 Operador de serra.
 Prensador.
 Prensador-colador.
 Pré-oficial electricista.
 Preparador.
 Preparador de tintas.
 Riscador de madeiras ou planteador.
 Vibradorista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
 Guarda.

Paquete.
Porteiro.

7.2 — Produção:

Ajudante de capataz.
Auxiliar de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz.
Aprendiz de produção com mais de 18 anos.
Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção.

2 — Quadros médios.

2.2 — Técnicos de produção e outros.

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

Encarregado de sector fabril.
Encarregado geral.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Subchefe de secção.

4.2 — Produção:

Subchefe de secção fabril.
Subchefe de manutenção/conservação.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Ajudante de encarregado de fabrico.
Chefe de equipa fabril.
Chefe de equipa de manutenção/conservação.

O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e, dado que a idade não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão, deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação.

AE entre a General Cable CelCat — Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e entre a mesma empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990,

procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005:

1 — Quadros superiores:

Director de serviço.
Enfermeiro do trabalho.
Técnico-adjunto da direcção.
Técnico auxiliar (diplomado).
Técnico de departamento.
Técnico de serviço.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de aplicação.
Programador-analista.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Desenhador projectista.

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

Chefe de secção.
Encarregado de armazém.
Encarregado de oficina de electricidade.
Encarregado de oficina de serralharia.
Encarregado de produção.
Encarregado de sector.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Promotor de vendas.
Técnico administrativo principal.

4.2 — Produção:

Agente de métodos.
Agente de gestão de materiais.
Analista de ensaios físico-químicos.
Desenhador.
Planificador.
Programador de produção.
Técnico de electrónica.
Técnico de ensaios eléctricos.
Técnico de qualidade.
Técnico fabril principal.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Escriturário-secretário.
Operador de informática.
Operador de sistema.

5.3 — Produção:

Cableador metalúrgico.
Canalizador.
Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte.
Controlador.
Controlador de segurança.
Controlador qualificado de manutenção.

Electromecânico de manutenção industrial.
 Extrusador.
 Fogueiro.
 Fresador mecânico.
 Operador de ensaios de cabos telefónicos.
 Operador de ensaios eléctricos preliminares.
 Operador principal.
 Pedreiro.
 Pintor.
 Preparador-ensaiador de cabos telefónicos.
 Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos.
 Processador de compostos poliméricos.
 Rectificador de fieiras.
 Reparador de cabos.
 Serralheiro civil.
 Serralheiro mecânico.
 Soldador.
 Trefilador.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Conferente.
 Telefonista.
 Trabalhador de armazém.

6.2 — Produção:

Auxiliar de controlo fabril.
 Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos.
 Auxiliar de laboratório.
 Controlador de embalagem.
 Embalador.
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
 Lubrificador.
 Operador de equipamentos de cura.
 Operador de máquinas de armar/blindar.
 Operador de máquinas de bobinar.
 Operador de máquinas de cortar.
 Operador de máquinas de ensaiar.
 Operador de máquinas de pintar.
 Operador de máquinas de torcer.
 Pesador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
 Porteiro ou fiscal.

7.2 — Produção.

Operário não especializado.

A — Praticantes e aprendizes:

Técnico estagiário (diplomado).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento.
 Chefe de serviço.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de sector fabril.

3 — Encarregado, contramestre, mestres e chefes de equipa:

Encarregado-chefe.
 Encarregado geral de manutenção.
 Encarregado geral de produção.

AE entre o Grupo Pestana — Investimentos Turísticos, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 2005:

1 — Quadros superiores:

Adjunto de director de estabelecimento.
 Analista informático.
 Assessor.
 Auditor.
 Consultor.
 Contabilista.
 Director de departamento.
 Director de estabelecimento.
 Director-geral.
 Técnico superior (principal, de 1.^a, de 2.^a e estagiário).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento.
 Chefe de pessoal.
 Guarda-livros.
 Programador.
 Técnico (de 1.^a, de 2.^a e estagiário do 2.º e 1.º ano).

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

Chefe de bar.
 Chefe de cozinha/subchefe de cozinha.
 Chefe de manutenção e conservação.
 Chefe de mesa/subchefe de mesa.
 Chefe de pastelaria.
 Chefe de recepção/subchefe de recepção.
 Governante de alojamento.
 Governante geral de andares.
 Subchefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ecónomo.
 Escanção.

Secretário de administração/direcção.
Técnico auxiliar (principal, de 1.^a e de 2.^a).

4.2 — Produção:

Técnico de manutenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório (de 1.^a e de 2.^a).
Escriturário (de 1.^a e de 2.^a).
Escriturário (principal, primeiro, segundo e terceiro).
Recepcionista (de 1.^a de 2.^a-II e de 2.^a-I).

5.2 — Comércio:

Promotor de vendas.

5.3 — Produção:

Costureiro especializado.
Operário polivalente (de 1.^a e de 2.^a).

5.4 — Outros:

Barman (de 1.^a e de 2.^a).
Chefe de copa.
Controlador.
Cozinheiro (de 1.^a, de 2.^a-II e 2.^a-I).
Dispenseiro (II e I).
Empregado de mesa (de 1.^a e de 2.^a).
Fiel de armazém.
Governante de andares.
Governante de lavandaria.
Motorista (rodoviários).
Motorista (sede e serviços administrativos).
Pasteleiro (de 1.^a e de 2.^a).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de carburante.
Ajudante de cabeleireiro.
Ajudante de dispenseiro/cavista.
Ajudante de motorista.
Arquivista técnico.
Assador/grelhador.
Banheiro termal.
Bilheteiro.
Caddy (com mais de 18 anos, com menos de 18 anos).
Cafeteiro.
Caixeiro-ajudante.
Chefe de copa.
Cobrador.
Conferente.
Controlador de operações.
Costureiro.
Duchista.
Empregado de andares/quartos.
Empregado de armazém.
Empregado de *bowling*.
Empregado de balcão.
Empregado de balcão/mesa de *self-service*.
Empregado de balneários.

Empregado de consultório.
Empregado de gelados.
Empregado de lar.
Empregado de refeitório.
Empregado de *snack* de 1.^a
Empregado de *snack* de 2.^a
Encarregado de limpeza.
Encarregado de vigilantes.
Engomador.
Engomador-controlador.
Engraxador.
Florista.
Jardineiro.
Lavador.
Lavador garagemista.
Marcador de jogos.
Oficial de rega (golfe).
Operador.
Chefe de zona.
Operador de máquinas de golfe.
Operador de telex.
Operador heliográfico.
Operadores de máquinas auxiliares.
Porteiro de 1.^a
Mandarete.
Moço de terra.
Peão.
Porteiro de serviço.
Trintanário.
Vigilante.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz (barbeiro/cabeleireiro).
Aprendiz (de todas as especialidades).
Aprendiz de caixeiro.
Aprendiz de hotelaria.
Aprendiz de padaria.
Caixeiro praticante.
Electricista aprendiz.
Estagiário.
Estagiário de hotelaria.
Estagiário de impressor de litografia.
Praticante de armazém.
Praticante de cabeleireiro.
Praticante (de todas as especialidades).
Tirocinante TD.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.
Supervisor de bares.

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Encarregado geral (construção civil).

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de balcão.
Chefe de cafetaria.
Chefe de portaria.
Chefe de secção — gelados.
Chefe de *self-service*.
Chefe de *snack-bar*.
Subchefe de cozinha.
Subchefe de mesa.
Subchefe de recepção.

4.2 — Produção:

Chefe de sala.
Técnico de *catering*.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa.
Electricista chefe de equipa.
Chefe de equipa metalúrgica.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva de trabalho entre a AICR — Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis.

1 — A AICR — Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes requereu a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* de aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT entre a requerente e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis.

2 — A associação de empregadores procedeu à denúncia da convenção, acompanhada de proposta negocial de revisão, tendo a denúncia sido dirigida somente ao Sindicato Democrático dos Têxteis, que a recebeu em 23 de Março de 2004.

3 — A denúncia teve por objecto o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e as alterações posteriores.

4 — A associação de empregadores requereu a conciliação tendo como objecto a celebração de nova convenção colectiva com o SINDETEX. A conciliação terminou sem acordo, tendo as partes declarado durante a mesma não pretender recorrer a mediação ou arbitragem. O processo negocial terminou em 5 de Janeiro de 2005.

5 — O texto inicial do referido CCT previa que vigorava pelo prazo legal mínimo, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva. Esta disposição foi modificada por alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2000, cuja cláusula 2.^a passou a remeter a vigência e a possibilidade de denúncia da convenção para os «termos da lei».

6 — A denúncia determinou, relativamente aos outorgantes envolvidos pela mesma, a renovação dos instrumentos negociais denunciados por um período de um

ano, de acordo com a primeira parte da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho.

7 — No termo deste período de sobrevivência, as partes não estavam em negociação nem se tinha iniciado a arbitragem.

8 — Deste modo, o CCT celebrado pela AICR — Associação dos Industriais de Cordoarias e Redes e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, incluindo as alterações posteriores ainda em vigor, cessou os seus efeitos em 24 de Março de 2005, no âmbito de representação da associação de empregadores autora da denúncia e do sindicato destinatário da mesma, de acordo com o n.º 4 do artigo 557.º do Código do Trabalho.

9 — Apreciado o requerimento, realizou-se a audiência dos interessados, informando-os da intenção de se proceder à publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção, bem como dos respectivos fundamentos. Os interessados não responderam.

10 — Assim, ao abrigo do n.º 2 do artigo 581.º do Código do Trabalho, determino a publicação do seguinte aviso:

O CCT pela AICR — Associação dos Industriais de Cordoarias e Redes e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, incluindo as respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1982, 37, de 8 de Outubro de 1983, 37, de 8 de Outubro de 1984, 37, de 8 de Outubro de 1985, 40, de 29 de Outubro de 1987, 42, de 15 de Novembro de 1990, 44, de 29 de Novembro de 1992, 18, de 15 de Maio de 1998, 13, de 8 de Abril de 2000, e 10, de 15 de Março de 2003, cessou a vigência em 24 de Março de 2005, no âmbito de representação das referidas organizações.

2 de Dezembro de 2005. — O Director-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, *Fernando Ribeiro Lopes*.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

União Sindical de Professores — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 3 de Novembro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005.

CAPÍTULO I

Constituição, princípios e objectivos

Artigo 1.º

A União Sindical de Professores, adiante designada por U. S. Prof., é uma associação de natureza sindical de todos os educadores e professores de todos os graus de ensino não superior e formadores, investigadores e professores do ensino superior, abrangendo todo o território nacional e núcleos de professores no estrangeiro. Tem sede em Lisboa, podendo esta vir a ser deslocada para qualquer outra zona do País.

Artigo 2.º

Na sua acção, a U. S. Prof. orienta-se pelos seguintes princípios:

- 1) Liberdade, pluralismo e democraticidade nos seus actos;
- 2) Equidade na apreciação dos direitos e deveres dos professores;
- 3) Solidariedade com todos os associados;
- 4) Racionalidade e rigor na apreciação das questões sócio-profissionais;
- 5) Profissionalismo e respeito pela deontologia profissional capaz de contribuir para a formação científica e cívica dos discentes;
- 6) Independência face ao Estado, às entidades patronais e a outras organizações sindicais, organizações políticas ou confessionais, mantendo, no entanto, as relações necessárias e convenientes à realização dos objectivos que se propõe e a assegurar a cooperação entre todos os poderes convergentes que contribuam para o progresso material e desenvolvimento social e educativo dos docentes e discentes;
- 7) Relacionamento com organizações nacionais ou estrangeiras que favoreça a consecução dos seus objectivos, incluindo protocolos de colaboração.

Artigo 3.º

Constituem objectivos da U. S. Prof.:

- 1) Defender e dignificar o exercício da profissão docente, lutando pela constituição da ordem dos professores;
- 2) Defender os interesses sócio-profissionais dos docentes, independentemente da sua formação inicial, da natureza do seu vínculo e da sua categoria profissional;
- 3) Lutar pela qualidade do ensino em Portugal e denunciar medidas que provoquem a sua degradação;
- 4) Pugnar pela valorização científica, social e material das carreiras dos professores;
- 5) Lutar pela salvaguarda dos direitos adquiridos sempre que se verifiquem alterações do quadro jurídico que prejudiquem os professores na carreira;
- 6) Pugnar pelo rigor na identificação das qualificações e capacidades necessárias ao bom desempenho das várias actividades de natureza docente;
- 7) Denunciar e lutar contra todas as medidas que provoquem o aviltamento da qualidade do ensino, quer público quer privado;
- 8) Promover o estudo das questões relacionadas com a acção educativa, identificando as suas implicações deontológicas;
- 9) Exercer o direito de participação no processo educativo, quer em questões pedagógicas quer na defesa dos interesses profissionais dos professores;
- 10) Fomentar a convivência e a solidariedade profissional entre docentes nacionais e estrangeiros, através das formas mais adequadas em cada momento;
- 11) Contribuir para a formação científica, pedagógica, pessoal e deontológica dos professores.

Artigo 4.º

O Centro de Formação da União Sindical de Professores é a estrutura orgânica da U. S. Prof. vocacionada para a actualização pedagógica, científica e humanística dos professores. O Centro de Formação designar-se-á abreviadamente por Centro de Formação U. S. Prof.

O Centro de Formação U. S. Prof. terá conta bancária própria.

Artigo 5.º

1 — A U. S. Prof. tem a sua sede nacional em Lisboa e delegações nos distritos do continente e nas Regiões Autónomas, podendo a sede vir a ser deslocada para qualquer zona do País.

2 — Os associados que exercem actividade profissional em cada escola constituem um núcleo sindical, podendo eleger um delegado.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º

1 — Podem ser associados da U. S. Prof. os educadores e professores de todos os graus de ensino não superior e os formadores, investigadores e professores do ensino superior.

2 — A admissão, bem como a readmissão, depende de proposta dirigida ao presidente da direcção nacional, subscrita pelo interessado, o que implica a sua aceitação dos estatutos.

Artigo 7.º

1 — A deliberação do presidente da direcção nacional que indefira o pedido deverá ser fundamentada, ouvido o respectivo coordenador distrital/regional, e comunicada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias úteis.

2 — No prazo de oito dias úteis a contar da notificação, poderá o interessado interpor recurso, alegando o que tiver por conveniente, para o presidente da mesa da assembleia geral.

3 — Da decisão do presidente da mesa da assembleia geral não cabe recurso.

Artigo 8.º

Constituem direitos dos associados:

- 1) Eleger e ser eleitos para os órgãos sindicais e participar na tomada de deliberações nos casos e nas condições fixadas nos presentes estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;
- 2) Participar nos congressos, conferências e encontros promovidos pela U. S. Prof. nos termos fixados nos respectivos regulamentos;
- 3) Beneficiar da acção desenvolvida pela U. S. Prof. na defesa dos interesses específicos dos professores;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pela U. S. Prof., nas condições fixadas pelos respectivos regulamentos;
- 5) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 13.º, n.º 3.5

Artigo 9.º

Constituem deveres dos associados:

- 1) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes toma-

das democraticamente e de acordo com os estatutos;

- 2) Participar regularmente nas actividades da U. S. Prof., contribuindo para o alargamento de influência desta e desempenhando com zelo os cargos para que forem eleitos;
- 3) Manter a máxima correcção no trato com os outros associados, designadamente aquando da participação em actividades sindicais;
- 4) Pagar regularmente a quotização;
- 5) Comunicar à U. S. Prof. as eventuais mudanças de residência, de escola, de local de trabalho ou de conta bancária.

Artigo 10.º

1 — Perde a qualidade de associado aquele que o requeira em carta registada dirigida ao presidente da direcção nacional ou nos termos previstos no capítulo IV.

2 — A perda da qualidade de associado implica a devolução do cartão de sócio.

3 — Fica suspenso da qualidade de associado todo aquele que tenha em atraso mais de seis meses de quotas, salvo em casos devidamente justificados e aceites pelo presidente da direcção nacional.

Artigo 11.º

1 — O valor da quota mensal é estabelecida em assembleia geral sob proposta do executivo central.

2 — O valor da quota previsto no número anterior incide também sobre os subsídios de Natal e de férias.

3 — A cobrança das quotas incumbe à U. S. Prof., podendo ser transferida para outras entidades mediante acordo.

4 — Os associados na situação de aposentados poderão pagar apenas metade do valor da quota.

5 — Os associados no desemprego estão isentos do pagamento de quotas enquanto durar essa.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 12.º

1 — São órgãos sociais da U. S. Prof.:

- 1.1 — A assembleia geral;
- 1.2 — A direcção nacional;
- 1.3 — O executivo central;
- 1.4 — Os executivos distritais e regionais;
- 1.5 — Os executivos sectoriais;
- 1.6 — O conselho fiscal;
- 1.7 — O conselho de disciplina;
- 1.8 — O conselho consultivo.

2 — Os órgãos sociais são eleitos em lista nominativa conjunta para um mandato de quatro anos, excepto o conselho consultivo.

Artigo 13.º

Da assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo da U. S. Prof.

1.1 — É constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

1.2 — Reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente nos termos estatutários.

2 — Compete à assembleia geral:

2.1 — Eleger ou destituir, no todo ou em parte, os membros da direcção nacional, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, bem como da mesa da assembleia geral;

2.2 — Apreçar e votar o relatório de contas da direcção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal relativo ao respectivo exercício anual;

2.3 — Conceder autorizações para os dirigentes serem demandados por factos praticados no exercício dos seus cargos;

2.4 — Deliberar sobre a alteração dos estatutos da U. S. Prof., zelar pelo seu cumprimento e interpretá-los, resolvendo os casos omissos;

2.5 — Deliberar sobre a filiação da U. S. Prof. em associações sindicais nacionais e ou internacionais e federações nacionais e ou estrangeiras;

2.6 — Deliberar sobre a dissolução da U. S. Prof. e a forma de liquidação do seu património;

2.7 — Exercer todas as demais competências previstas na lei e nos estatutos.

3 — A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa a requerimento:

3.1 — Do executivo central ou do seu presidente;

3.2 — Do conselho de disciplina ou do seu presidente;

3.3 — Do conselho fiscal ou do seu presidente;

3.4 — Do conselho consultivo ou do seu presidente, nos termos do n.º 4.4 do artigo 21.º;

3.5 — De, pelo menos, 25% do total dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos;

3.6 — De, pelo menos, três dos executivos distritais/regionais, desde que representem 25% dos sócios.

4 — Em primeira convocatória, a assembleia geral não pode deliberar sem a presença de, pelo menos, metade dos associados efectivos e, em segunda convocatória, trinta minutos após a hora da primeira, deliberará por maioria simples com qualquer número de associados presentes.

5 — A assembleia geral reunirá anualmente para discutir e votar o relatório de contas da direcção nacional e o parecer do conselho fiscal relativo ao respectivo exercício anual.

6 — A convocatória para as sessões da assembleia geral são feitas pelo presidente da mesa com indicação da data, hora e local de realização e da ordem de trabalhos, com uma antecedência mínima de 30 dias, através do jornal da U. S. Prof., por carta ou por *e-mail*.

7 — As deliberações poderão ser tomadas por escrutínio secreto, o qual será proposto pela mesa ou solicitado por 10% dos elementos presentes.

Artigo 14.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, sendo eleita simultaneamente com os órgãos sociais em lista nominativa conjunta, para um mandato de quatro anos.

2 — Compete ao presidente exercer todas as funções previstas na lei geral.

3 — Compete aos vice-presidentes decidir no âmbito do n.º 2 do artigo 7.º dos presentes estatutos.

4 — Compete aos secretários elaborar as actas das reuniões, coadjuvar os vice-presidentes e substituí-los nas suas faltas e impedimentos.

5 — Compete à mesa da assembleia geral assegurar o bom funcionamento das reuniões, bem como o expediente das mesmas, dando-lhes publicidade.

Artigo 15.º

Da direcção nacional

1 — A direcção nacional é exercida colegialmente pelo executivo central, pelos executivos distritais/regionais e pelos executivos sectoriais.

2 — A direcção nacional é eleita em lista nominativa conjunta.

3 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante a assembleia geral.

4 — A direcção nacional tem um mandato de quatro anos.

5 — A direcção nacional é presidida pelo respectivo presidente.

6 — A direcção nacional reúne ordinariamente de acordo com o estabelecido no regulamento interno ou, extraordinariamente, por convocação do presidente.

7 — São funções da direcção nacional:

7.1 — Coordenar a actividade da U. S. Prof.;

7.2 — Dar execução às deliberações da assembleia geral;

7.3 — Submeter à assembleia geral a apreciação e deliberação dos assuntos sobre os quais aquela deva pronunciar-se ou que a direcção entenda dever submeter-lhe.

Artigo 16.º

Do executivo central

1 — O executivo central é um órgão constituído por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, dois secretários, cinco vogais e três suplentes.

1.1 — O executivo central integrará ainda o coordenador dos executivos distritais/regionais que tenham um número igual ou superior a 1500 associados.

2 — O presidente da direcção nacional é simultaneamente presidente do executivo central.

3 — Em qualquer votação, sempre que haja empate, o presidente tem voto de qualidade.

4 — O executivo central reúne trimestralmente ou, em caso de necessidade, sempre que convocado pelo presidente ou a requerimento dos conselhos fiscal ou de disciplina.

5 — Ao executivo central compete:

5.1 — Administrar os bens da U. S. Prof.;

5.2 — Elaborar ou alterar o seu regulamento interno;

5.3 — Representar a U. S. Prof. em juízo e fora dele, activa e passivamente;

5.4 — Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão ou readmissão dos associados, ouvido o respectivo coordenador distrital/regional;

5.5 — Requerer a convocação da assembleia geral;

5.6 — Alienar bens imóveis da U. S. Prof., com parecer prévio, escrito, do conselho fiscal;

5.7 — Dirigir a actividade da U. S. Prof. em conformidade com os estatutos e a orientação definida pela direcção nacional;

5.8 — Planificar e desencadear as acções nacionais, coadjuvado pelos coordenadores distritais/regionais;

5.9 — Decidir sobre o recurso à greve, em conformidade com a vontade dos coordenadores distritais/regionais, mediante audição prévia dos respectivos associados;

5.10 — Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, depois de ouvidos os pareceres dos coordenadores distritais/regionais;

5.11 — Deliberar sobre as decisões condenatórias proferidas pelo conselho de disciplina;

5.12 — Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei e dos regulamentos internos.

6 — Para que a U. S. Prof. fique obrigada, são necessárias duas assinaturas decididas e aprovadas em assembleia geral.

Artigo 17.º

Do executivo de distrito ou da Região Autónoma

1 — Os executivos dos distritos e das Regiões Autónomas dinamizam e representam a U. S. Prof. nos distritos e nas Regiões Autónomas.

2 — Os executivos dos distritos e das Regiões Autónomas são constituídos por um máximo de 17 elementos efectivos, eleitos em lista nominativa conjunta, nos termos do artigo 15.º, n.º 2, destes estatutos.

3 — Cada executivo dos distritos e das Regiões Autónomas é presidido por um coordenador.

4 — Compete aos coordenadores dirigir a organização e funcionamento dos executivos dos distritos/Regiões Autónomas, no estrito cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos.

Artigo 18.º

Dos executivos sectoriais

1 — Os executivos sectoriais são eleitos em lista nominativa conjunta, nos termos do artigo 15.º, n.º 2, dos presentes estatutos.

2 — Cada executivo sectorial será composto por um máximo de nove membros, eleitos de entre os seguintes sectores:

- 2.1 — Educadores de infância;
- 2.2 — 1.º ciclo;
- 2.3 — 2.º ciclo do ensino básico;
- 2.4 — 3.º ciclo do ensino básico;
- 2.5 — Ensino secundário;
- 2.6 — Ensino superior;
- 2.7 — Ensino particular e cooperativo;
- 2.8 — Ensino especial;
- 2.9 — Formadores e investigadores;
- 2.10 — Aposentados.

3 — São atribuições de cada executivo sectorial:

3.1 — Analisar a legislação referente ao sector;

3.2 — Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais que o afectam, propondo a elaboração de propostas tendentes à resolução das mesmas;

3.3 — Emitir pareceres sobre matérias da sua competência que lhe forem solicitados pelo executivo central;

3.4 — Constituir grupos de apoio, sempre que necessário, para o estudo específico de algumas questões.

Artigo 19.º

Do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois suplentes, eleitos em lista nominativa conjunta, sendo o seu mandato de quatro anos.

2 — Compete ao conselho fiscal examinar as contas e apresentar o relatório escrito à assembleia geral.

3 — O conselho fiscal pode examinar os livros e documentos da escrituração de todos os órgãos sociais do sindicato, que lhe serão facultados pelo executivo central, sempre que pedidos.

4 — O conselho fiscal pode requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 13.º, n.º 3.3.

Artigo 20.º

Do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente, eleitos em lista nominativa conjunta, sendo o seu mandato de quatro anos.

2 — Ao conselho de disciplina compete:

- 2.1 — Exercer o poder disciplinar;
- 2.2 — Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do artigo 13.º, n.º 3.2.

Artigo 21.º

Do conselho consultivo

1 — O conselho consultivo é constituído por um presidente, um vice-presidente, dois secretários e um máximo de cinco vogais, sendo o seu mandato de quatro anos.

2 — O conselho consultivo é o órgão permanente de representação das tendências internas não eleitas para os órgãos executivos da U. S. Prof.

3 — Os membros das listas vencidas nas eleições para os órgãos executivos escolhem, por consenso ou por votação, os membros a integrar o conselho consultivo e respectivos cargos a desempenhar neste.

4 — O conselho consultivo é um órgão de consulta da U. S. Prof. e tem as seguintes competências:

4.1 — Fazer sugestões e propostas à direcção sobre quaisquer assuntos relativos à profissão docente e ao exercício sindical;

4.2 — Promover, patrocinar e defender, junto dos órgãos executivos da U. S. Prof., petições, subscritas por pelo menos 100 associados, no âmbito profissional e sindical que reivindiquem direitos dos associados;

4.3 — Elaborar, patrocinar e defender, junto dos órgãos executivos da U. S. Prof., moções com propostas, sugestões, críticas ou protestos, subscritas por pelo menos 100 associados;

4.4 — Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral sempre que exista uma moção ou petição que não tenha obtido a devida apreciação da direcção nacional.

5 — O presidente do conselho consultivo participa nas reuniões da direcção nacional sem direito de voto.

6 — O presidente do conselho consultivo é o provedor interno dos associados.

6.1 — São funções do provedor interno:

Veicular e representar junto da direcção nacional as opiniões, os interesses e as tendências das listas vencidas no processo eleitoral, bem como os interesses de outras tendências que não se tenham apresentado a sufrágio;

Auscultar o pensamento dos associados sobre os assuntos relativos à profissão docente;

Mediar quaisquer conflitos entre os associados e a direcção da U. S. Prof.;

Dar parecer escrito ao conselho de disciplina se solicitado por um ou mais associados envolvidos em processo disciplinar.

Artigo 22.º

Do exercício do direito de tendência

1 — Para além das modalidades já consignadas nas atribuições do conselho consultivo, poderão os associados organizar-se livremente para exercer o direito de tendência.

2 — Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais tem direito a apresentar e defender moções ou propostas nas assembleias gerais ou endereçá-las para apreciação à direcção nacional, directamente ou através dos órgãos executivos regionais ou sectoriais, ou recorrendo à mediação do conselho consultivo.

3 — Qualquer tendência interna que não se considere representada no conselho consultivo pode requerer a participação de um seu representante nas reuniões daquele, com direito de intervenção e sem direito de voto.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 23.º

1 — Aos associados que infringjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares:

1.1 — Repreensão por escrito;

1.2 — Suspensão até 30 dias;

1.3 — Suspensão de 30 a 90 dias;

1.4 — Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nos n.ºs 1.3 e 1.4 serão aplicadas aos associados que:

2.1 — Violem dolosa e gravemente os estatutos;

2.2 — Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a suspensão por 30 dias, salvo caso de gravidade excepcional.

4 — A reincidência implica agravamento de pena disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência sempre que o associado cometa idêntica infracção pela qual tenha sido punido há menos de dois anos.

Artigo 24.º

1 — O processo disciplinar que se inicia pela nota de culpa será antecedido, quando tal se mostre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa deve conter a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido, com indicação de pena ou penas aplicáveis; será deduzida por escrito e notificada ao infractor mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que considere necessárias à descoberta da verdade.

4 — As testemunhas não excederão três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2, sendo posteriormente comunicada ao executivo central.

Artigo 25.º

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho de disciplina cabe recurso para o executivo central, de cuja deliberação poderá ser interposto recurso para o presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias úteis, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 6 do artigo 24.º

CAPÍTULO V

Processo eleitoral

Artigo 26.º

O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio proposto pelo executivo central, a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 27.º

1 — Constituem receitas da U. S. Prof.:

1.1 — As quotas dos associados;

1.2 — As contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência da U. S. Prof.;

1.3 — Recebimentos derivados do património da U. S. Prof., designadamente rendimentos de capitais ou prediais, quando existam.

2 — Constituem despesas da U. S. Prof. as resultantes dos encargos da sua actividade.

3 — Serão elaboradas pelo executivo central as contas do exercício, a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal, que deverão conter uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício.

4 — Os saldos de cada exercício constituirão um fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

5 — O recurso a estes fundos será disciplinado pelo regulamento de organização financeira.

CAPÍTULO VII

Revisão dos estatutos

Artigo 28.º

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia geral, por proposta do executivo central ou da direcção nacional.

CAPÍTULO VIII

Dissolução do sindicato

Artigo 29.º

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução da U. S. Prof. terá de ser publicada com a antecedência mínima de 60 dias.

2 — A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes na assembleia geral.

3 — Para o efeito, nessa assembleia geral será eleita, por voto secreto, uma comissão liquidatária.

4 — A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens no prazo máximo de um ano, mediante decisão da assembleia geral, e dela notificará os sócios.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 30.º

A direcção nacional, o conselho fiscal e o conselho de disciplina deverão obrigatoriamente rever e fazer aprovar os regulamentos internos previstos nestes estatutos na primeira reunião plenária. Até à eleição dos órgãos sociais da U. S. Prof., as competências destes órgãos serão exercidas transitoriamente pelos elementos da comissão instaladora da U. S. Prof.

Artigo 31.º

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registados em 29 de Novembro de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 129/2005, a fl. 80 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. Independente dos Trabalhadores da Ind. e Comunicações — Eleição em 19 de Novembro de 2005 para um mandato de três anos.

Direcção

Efectivos:

Presidente — José Nunes de Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 5338562, emitido em 19 de Março de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

Vice-presidentes:

Virgílio Emanuel dos Reis Rivotti, portador do bilhete de identidade n.º 2034947, emitido em 21 de Outubro de 2005 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de ENG, CTT.

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, portador do bilhete de identidade n.º 8197878, emitido em 18 de Junho de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

Manuel Maria Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 3641196, emitido em 3 de Janeiro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

Maria Alexandra Colles Gonçalves da Silva Fraga, portadora do bilhete de identidade n.º 6072088,

emitido em 6 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de quadro, RDP.

Vogais:

Rui Manuel Torrado Moura, portador do bilhete de identidade n.º 8974435, emitido em 8 de Setembro de 2005 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

Amândio Cerdeira Madaleno, portador do bilhete de identidade n.º 4381430, emitido em 29 de Dezembro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de JUR, CTT.

António Manuel Neves Matanço, portador do bilhete de identidade n.º 1558794, emitido em 17 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

António de Jesus Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 2721965, emitido em 25 de Junho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

Domingos Almeida Soares, portador do bilhete de identidade n.º 8117682, emitido em 31 de Julho de 2000 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

Antónia dos Santos Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 5325500, emitido em 27 de Maio de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

- Eugénio Gonçalves Cabral, portador do bilhete de identidade n.º 8317496, emitido em 18 de Setembro de 1995 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- João Paulo Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 8086067, emitido em 7 de Novembro de 2002 pelo arquivo de Oeiras, com a categoria de CRT, CTT.
- Estela Marina Oliveira Duarte, portadora do bilhete de identidade n.º 10329304, emitido em 8 de Setembro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- José Maria Ferreira Cachaço, portador do bilhete de identidade n.º 4355047, emitido em 25 de Junho de 1998 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- Manuel Luciano Marques Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 4086839, emitido em 17 de Dezembro de 1996 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.
- Luís Pereira Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 4005249, emitido em 23 de Agosto de 2001 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.
- Paulo Jorge Carreiro Sobreiro, portador do bilhete de identidade n.º 9556695, emitido em 25 de Julho de 2005 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- António Miguel Martins Simões, portador do bilhete de identidade n.º 9888668, emitido em 29 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- Carlos Manuel Fernandes de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 8493221, emitido em 5 de Novembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- Luís Manuel Prata Coelho Morgado, portador do bilhete de identidade n.º 6056293, emitido em 9 de Dezembro de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.
- Manuel Carlos de Oliveira Bexiga, portador do bilhete de identidade n.º 4727440, emitido em 29 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.
- José Carlos Mendes Alves, portador do bilhete de identidade n.º 9739772, emitido em 11 de Outubro de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- Arménio Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 3898584, emitido em 27 de Dezembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- José Manuel Nogueira Coelho, portador do bilhete de identidade n.º 3315509, emitido em 2 de Outubro de 1996 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- José Filipe da Silva Pinto Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 10130652, emitido em 5 de Abril de 2000 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- Nuno Fernando Tavares da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 9836541, emitido em 31 de Março de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- Miguel Jorge Costa Fontes, portador do bilhete de identidade n.º 10464309, emitido em 7 de Novembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- José Semedo Alves, portador do bilhete de identidade n.º 6040647, emitido em 14 de Novembro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- António Nuno Martins Batista, portador do bilhete de identidade n.º 2845938, emitido em 29 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.
- Afonso António Gonçalves Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 5349819, emitido em 5 de Novembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- José Maria Costa Francisco, portador do bilhete de identidade n.º 6225470, emitido em 28 de Julho de 2003 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TRA, CTT.
- Luís Manuel de Jesus Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 5327933, emitido em 14 de Setembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT CTT;
- José Casimiro Cadete, portador do bilhete de identidade n.º 2213416, emitido em 1 de Abril de 1996 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.
- Tiago Alexandre Fernandes Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 11920951, emitido em 19 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de ESE, CTT.
- Simão Pedro Fernandes Torres, portador do bilhete de identidade n.º 12181435, emitido em 4 de Junho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de ESE, CTT.
- Hugo Morais Trindade Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 11936976, emitido em 17 de Setembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de ESE, CTT.
- Raquel da Costa Alves Soares da Veiga, portadora do bilhete de identidade n.º 1031449, emitido em 22 de Novembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.
- Modesto Madureira Vasconcelos, portador do bilhete de identidade n.º 3306694, emitido em 10 de Maio de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- António Santos Martins, portador do bilhete de identidade n.º 7306102, emitido em 29 de Abril de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de CRT, CTT.
- Pedro Miguel Novais da Silva Bento, portador do bilhete de identidade n.º 12138359, emitido em 14 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de distribuidor, CTT Expresso.
- João Miguel Melo Lagarto Felício, portador do bilhete de identidade n.º 11286695, emitido em 14 de Outubro de 2005 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de distribuidor, CTT Expresso.
- Patrícia Alexandra Cabeleira Narciso, portadora do bilhete de identidade n.º 11715181, emitido em 1 de Março de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de distribuidor, CTT Expresso.
- Pedro Miguel Natalino António, portador do bilhete de identidade n.º 10522005, emitido em 4 de Julho de 2003 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de distribuidor, CTT Expresso.
- Miguel Angelo Candeias Rendeiro, portador do bilhete de identidade n.º 11279602, emitido em 17 de Dezembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

Suplentes:

Vogais:

- Sérgio Miguel Morais Santos, portador do bilhete de identidade n.º 10353297, emitido em 7 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TDG, CTT.

César Dinis Faria Janela, portador do bilhete de identidade n.º 9620070, emitido em 28 de Junho de 1999 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TEP, CTT.

Olga Garcia Mendes, portadora do bilhete de identidade n.º 10331177, emitido em 18 de Junho de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

Adélia Maria Sousa Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 10622402, emitido em 29 de Novembro de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de TPG, CTT.

Edite Maria Ribeiro Duarte, portadora do bilhete de identidade n.º 1031684, emitido pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de administrativa, CTT Expresso.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 29 de Dezembro de 2005.

Feder. Nacional de Ferroviários — FNF — Eleição em 4 de Novembro de 2005 para mandato de quatro anos.

Direcção

Efectivos:

Presidente — José Carlos Pereira Rei, portador do bilhete de identidade n.º 5382559, emitido em 25 de Janeiro de 2002, pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Vice-presidentes:

José Maria dos Reis Francisco, portador do bilhete de identidade n.º 7349342, emitido em 18 de Março de 2005, pelo arquivo de Lisboa, especialista ferroviário, REFER, E. P.

Amândio Ferreira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 3966919, emitido em 6 de Dezembro de 1996, pelo arquivo de Coimbra, operador de transportes, CP, E. P.

Guilherme Duarte Leitão, portador do bilhete de identidade n.º 2953404, emitido em 19 de Maio de 1999, pelo arquivo de Lisboa, serralheiro, Ferrovias e Construções, S. A.

Rui Manuel Vieira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 6253705, emitido em 2 de Julho de 1997, pelo arquivo de Lisboa, técnico licenciado, CP.

José Luís Santos Alves, portador do bilhete de identidade n.º 5346120, emitido em 2 de Abril de 1998, pelo arquivo de Lisboa, auxiliar de apoio à gestão, CP, E. P.

Tesoureiro — Luís Miguel Correia Gouveia, portador do bilhete de identidade n.º 10448265, emitido em 18 de Agosto de 1999, pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras, REFER, E. P.

Secretários:

Fernando Manuel Pereira Casaleiro Melo, portador do bilhete de identidade n.º 7845663, emitido em 4 de Maio de 2000, pelo arquivo de Coimbra, especialista ferroviário, REFER, E. P.

Rui Paulo Correia Matreno, portador do bilhete de identidade n.º 4410899, emitido em 25 de

Setembro de 1993, pelo arquivo de Lisboa, operário, E. M. E. F.

Carlos Manuel Carvalho R. Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 2730348, emitido em 23 de Março de 1999, pelo arquivo de Lisboa, inspector de circulação, REFER, E. P.

Augusto Castro Vasconcelos, portador do bilhete de identidade n.º 4125316, emitido em 23 de Outubro de 1997, pelo arquivo de Coimbra, inspector de transportes, CP, E. P.

António Celestino Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 3590466, emitido em 22 de Setembro de 1997, pelo arquivo de Vila Real, controlador de circulação, REFER, E. P.

Vogais:

Fernando Martins Casquilho, portador do bilhete de identidade n.º 4593271, emitido em 15 de Abril de 1997, pelo arquivo de Santarém, inspector de transportes, CP, E. P.

Victor Manuel Queirós Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 7828713, emitido em 17 de Junho de 1996, pelo arquivo de Aveiro, manobrador, REFER, E. P.

Rui Manuel Inácio Camarinhas dos Reis, portador do bilhete de identidade n.º 5212213, emitido em 23 de Setembro de 1999, pelo arquivo de Santarém, inspector de transportes, CP, E. P.

Luís José Rodrigues Freire, portador do bilhete de identidade n.º 4725627, pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

José Evangelista Coelho Martins, portador do bilhete de identidade n.º 9874339, emitido em 18 de Janeiro de 2000, pelo arquivo de Lisboa, operador venda e controlo, CP, E. P.

Maria Arlete Queirós Pereira Pêra, portadora do bilhete de identidade n.º 7521011, emitido em 2 de Fevereiro de 2001, pelo arquivo de Aveiro, guarda de passagem de nível, REFER, E. P.

José Alberto Gonçalves Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 4002695, emitido em 27 de Dezembro de 1995, pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação (chefe), REFER, E. P.

Artur Filipe Bouços Garcia, portador do bilhete de identidade n.º 10370754, emitido em 14 de Setembro de 2000, pelo arquivo de Viana do Castelo, assistente comercial, CP, E. P.

José Manuel Roseiro Santos, portador do bilhete de identidade n.º 4481872, emitido em 6 de Abril de 1999, pelo arquivo de Coimbra, operador de circulação, REFER, E. P.

António Domingos Cândido Tomé, portador do bilhete de identidade n.º 6659580, emitido em 7 de Janeiro de 2002, pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Carlos Alberto Gonçalves Piçarra, portador do bilhete de identidade n.º 4190636, emitido em 29 de Agosto de 2001, pelo arquivo de Lisboa, revisor de bilhetes, CP, E. P.

José Manuel Cardante Martins, portador do bilhete de identidade n.º 7011746, emitido em 24 de Maio de 2001, pelo arquivo de Évora, controlador de circulação, REFER, E. P.

Luís Paulo Carreira Henriques de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 8035686, emitido em 24 de Setembro de 1999, pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Amaro Manuel Campeio Pereira Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 3984401, emitido

em 11 de Março de 2002, pelo arquivo de Lisboa, encarregado, Ferrovias e Construções, S. A.

Paulo Jorge Ferrão Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 8046483, emitido em 14 de Maio de 1998, pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Carlos José Laranjeira Maduro, portador do bilhete de identidade n.º 6965730, emitido em 27 de Janeiro de 1998, pelo arquivo de Coimbra, operador-chefe de manobras, CP, E. P.

Luís Alberto Brandão Mexa, portador do bilhete de identidade n.º 2194139, emitido em 27 de Dezembro de 1999, pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Mário Dinis de Sousa Borges, portador do bilhete de identidade n.º 9372046, emitido em 9 de Outubro de 1998, pelo arquivo de Vila Real, controlador de circulação, REFER, E. P.

José Manuel Santos Alves, portador do bilhete de identidade n.º 5053885, emitido em 6 de Maio de 2005, pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, CP, E. P.

Fernando Manuel de Carvalho Passeira, portador do bilhete de identidade n.º 3710444, emitido em 20 de Maio de 1998, pelo arquivo de Viana do Castelo, chefe de estação, REFER, E. P.

Fernando Manuel M. Tavares, portador do bilhete de identidade n.º 7012071, emitido em 7 de Agosto de 1998, pelo arquivo de Coimbra, operador de manobras, CP, E. P.

José António Chantre Alves, portador do bilhete de identidade n.º 6977371, emitido em 18 de Fevereiro de 2002, pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.

Francisco António Mendes Coelho, portador do bilhete de identidade n.º 2194139, emitido em 31 de Março de 1998, pelo arquivo de Setúbal, operador de transportes, CP, E. P.

Leonel Luís Marques Botica, portador do bilhete de identidade n.º 5521510, emitido em 4 de Janeiro de 2001, pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

António David Vieira de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 7320863, emitido em 19 de Abril de 2004, pelo arquivo de Santarém, chefe de equipa comercial, CP, E. P.

João Quitério Alves, portador do bilhete de identidade n.º 4396790, emitido em 4 de Maio de 1998, pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.

António Marques, portador do bilhete de identidade n.º 6609694, emitido em 16 de Maio de 2001, pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, CP, E. P.

David Nunes Simão, portador do bilhete de identidade n.º 638762, emitido em 15 de Janeiro de 2003, pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Ricardo Jorge Nave Rebelo, portador do bilhete de identidade n.º 1001164, emitido em 15 de Maio de 1998, pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras, CP, E. P.

António Mateus de Oliveira Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 4378937, emitido em 8 de Abril de 1996, pelo arquivo de Leiria, controlador de circulação, REFER, E. P.

Rui Manuel Rosado A. Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 8427475, emitido em 13 de Dezembro de 1995, pelo arquivo de Lisboa, operador de venda e controlo, CP, E. P.

Irene de Jesus Alves Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 2601290, emitido em 11 de Abril de 2002, pelo arquivo da Guarda, guarda de passagem de nível, REFER, E. P.

João Nunes da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 4830792, emitido em 28 de Setembro de 1995, pelo arquivo de Lisboa, operador de transportes, CP, E. P.

Victor Manuel Pereira Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 10488186, emitido pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras, REFER, E. P.

Arlindo Russo Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 6981399, emitido em 2 de Dezembro de 1999, pelo arquivo de Lisboa, operador de circulação, REFER, E. P.

António Manuel Pereira Zenão, portador do bilhete de identidade n.º 9768272, emitido em 20 de Março de 2003, pelo arquivo de Lisboa, operador de transportes, CP, E. P.

Altino José Poeiros de Matos, portador do bilhete de identidade n.º 7687132, emitido em 4 de Março de 2004, pelo arquivo de Santarém, operador de circulação, REFER, E. P.

Suplentes:

Alfredo Catarino Ramalhete, portador do bilhete de identidade n.º 1481106, emitido em 4 de Setembro de 1992, pelo arquivo de Lisboa, ex-chefe de estação, REFER, E. P.

António da Conceição Belo Farinha, portador do bilhete de identidade n.º 5201780, emitido em 7 de Março de 2001, pelo arquivo de Portalegre, operador de venda e controlo, CP, E. P.

Gabriel Amado de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 634588, emitido em 2 de Setembro de 1994, pelo arquivo de Coimbra, ex-controlador de circulação, REFER, E. P.

José Marques Maia Lindo, portador do bilhete de identidade n.º 6616442, emitido em 21 de Março de 2003, pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, REFER, E. P.

António Luís Farinha Vaz, portador do bilhete de identidade n.º 6434983, emitido em 4 de Outubro de 2002, pelo arquivo de Lisboa, operador de revisão e venda, CP, E. P.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 5 de Dezembro de 2005.

Sind. dos Professores da Região Açores Eleição para o triénio de 2005-2008

Direcção regional

Effectivos:

Alexandrina Maria Martins Gonçalves Raposo, bilhete de identidade n.º 9166551, de 8 de Novembro de 2000, sócia n.º 198302.

Ana Cristina S. Azevedo Ribeiro, bilhete de identidade n.º 204213142, de 14 de Janeiro de 2005, sócia n.º 129803.

- Ana Maria da Silva Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5086649, de 21 de Janeiro de 2000, sócia n.º 014306.
- Ana Paula de Castro Azevedo Relvas, bilhete de identidade n.º 10391668, de 29 de Novembro de 2004, sócia n.º 201803.
- Ana Paula Tristão Aguiar, bilhete de identidade n.º 6474497, de 15 de Outubro de 2003, sócia n.º 334402.
- Aníbal da Conceição Pires, bilhete de identidade n.º 4061811, de 17 de Fevereiro de 1999, sócio n.º 133202.
- Angelina Maria Bettencourt Santos Rocha, bilhete de identidade n.º 11394589, de 11 de Abril de 2000, sócia n.º 019905.
- António Fernando Rodrigues Dutra, bilhete de identidade n.º 6654724, de 29 de Maio de 2002, sócio n.º 018006.
- António José Calado Lucas, bilhete de identidade n.º 5515790, de 27 de Setembro de 2004, sócio n.º 123703.
- António Manuel Pereira Marques, bilhete de identidade n.º 9594311, de 4 de Maio de 2000, sócio n.º 317002.
- Armando António Dutra, bilhete de identidade n.º 5207233, de 23 de Maio de 1997, sócio n.º 064602.
- Augusta Maria Teixeira G. Escobar, bilhete de identidade n.º 8564148, de 23 de Novembro de 2004, sócia n.º 211303.
- Belarmino José Machado Ramos, bilhete de identidade n.º 4974661, de 24 de Fevereiro de 1999, sócio n.º 112303.
- Carla Elisabete Gil Cabral, bilhete de identidade n.º 10166040, de 12 de Janeiro de 2005, sócia n.º 028305.
- Carla Lídia Santos Costa, bilhete de identidade n.º 11333252, de 09 de Março de 2005, sócia n.º 031101.
- Clara Maria da Costa Pimentel Torres, bilhete de identidade n.º 7331079, de 28 de Janeiro de 2000, sócia n.º 183802.
- Derta Maria do Couto Correia Ponte, bilhete de identidade n.º 4746797, de 10 de Fevereiro de 1998, sócia n.º 094302.
- Dionísia Violante Lourenço Moreira, bilhete de identidade n.º 101 03958, de 26 de Março de 2002, sócia n.º 030205.
- Duarte Manuel Gouveia de Mendonça, bilhete de identidade n.º 6655515, de 28 de Março de 2002, sócio n.º 192103.
- Elias Manuel Serpa Machado, bilhete de identidade n.º 6333021, de 6 de Fevereiro de 2002, sócio n.º 025207.
- Elisabete Silva Dimas Serpa Brasil, bilhete de identidade n.º 10847406, de 4 de Outubro de 2001, sócia n.º 060006.
- Euclides Diamantino Ferreira Carquejo, bilhete de identidade n.º 19072867, de 12 de Dezembro de 2002, sócio n.º 014804.
- Fernando José Breia Vicente, bilhete de identidade n.º 7402133, de 22 de Abril de 2005, sócio n.º 124203.
- Filomena Fátima Vieira Silva Contente Bernardo Silva, bilhete de identidade n.º 5649155, de 28 de Junho de 1999, sócia n.º 224302.
- Filomena Rita Freitas Valadão Furtado, bilhete de identidade n.º 4689148, de 11 de Dezembro de 1998, sócia n.º 002608.
- Florípes da Conceição Cortez Cordeiro Silveira, bilhete de identidade n.º 4741281, de 23 de Junho de 1995, sócio n.º 002804.
- Graça Maria Carvalho Borges Sousa Meneses, bilhete de identidade n.º 5081027, de 2 de Março de 1999, sócia n.º 207802.
- Gracinda de Fátima Melo Espínola, bilhete de identidade n.º 11313830, de 23 de Setembro de 2003, sócia n.º 023904.
- Helena Margarida Espínola Pacheco, bilhete de identidade n.º 9652680, de 19 de Fevereiro de 2002, sócia n.º 010604.
- Isabel Cunha Arezes, bilhete de identidade n.º 9792011, de 8 de Outubro de 2002, sócia n.º 033305.
- José Aurélio Dias de Almeida, bilhete de identidade n.º 10742690, de 31 de Maio de 2002, sócio n.º 200103.
- José Clímaco Silveira Batista Soares, de bilhete de identidade n.º 4857077, de 15 de Outubro de 2003, sócio n.º 236802.
- José Manuel Rosa Nunes, de bilhete de identidade n.º 1268607, de 11 de Maio de 1993, sócio n.º 373202.
- Lénea Maria R. Andrade Pacheco, bilhete de identidade n.º 9597280, de 18 de Fevereiro de 2002, sócia n.º 011801.
- Líbia de Fátima Sousa Silva, bilhete de identidade n.º 4559529, de 13 de Janeiro de 1995, sócia n.º 000304.
- Lília Maria Ferreira Silva, bilhete de identidade n.º 11858788, de 27 de Novembro de 2002, sócia n.º 013508.
- Lúcia Maria de Melo Serpa, bilhete de identidade n.º 1270479, de 12 de Maio de 2005, sócia n.º 011807.
- Lucília de Fátima Toste Ávila, bilhete de identidade n.º 9925748, de 6 de Janeiro de 2003, sócia n.º 218503.
- Manuel Francisco Aguiar, bilhete de identidade n.º 362022, de 19 de Abril de 2004, sócio n.º 099602.
- Manuel Jorge da Silva Gil Lobão, bilhete de identidade n.º 1270363, de 15 de Abril de 2004, sócio n.º 002504.
- Manuela Maria Borges Sanches, bilhete de identidade n.º 2336445, de 13 de Fevereiro de 2001, sócia n.º 060903.
- Margarida Rosa Braga Chaves Fernandes, de bilhete de identidade n.º 5067938, de 26 de Outubro de 1998, sócia n.º 003701.
- Maria Adelaide Ferreira da Silveira Gambão, bilhete de identidade n.º 7417870, de 2 de Janeiro de 2003, sócia n.º 005305.
- Maria Arlete Pinheiro Câmara e Santos Rosa, bilhete de identidade n.º 4948402, de 21 de Março de 2005, sócia n.º 003508.
- Maria do Céu Ribeiro Pires, bilhete de identidade n.º 7342983, de 6 de Março de 1998, sócia n.º 011307.
- Maria da Conceição Coelho Reis Ferreira Cabral bilhete de identidade n.º 4865151, de 16 de Fevereiro de 1996, sócia n.º 049602.
- Maria Clotilde Ramos Pereira de Freitas Duarte bilhete de identidade n.º 521121, de 25 de Setembro de 2002, sócia n.º 008907.
- Maria Dolores Cardoso Silva, bilhete de identidade n.º 7400114, de 3 de Maio de 2004, sócia n.º 065906.
- Maria Elvira Garcia Victorino, bilhete de identidade n.º 1082158, de 1 de Março de 2005, sócia n.º 008701.
- Maria Emília Cota Lima, bilhete de identidade n.º 82143374, de 22 de Maio de 2001, sócia n.º 120803.
- Maria Emília Gomes Pinheiro, bilhete de identidade n.º 7989868, de 21 de Outubro de 2003, sócia n.º 030207.
- Maria de Fátima Garcia Costa, bilhete de identidade n.º 5398739, de 14 de Janeiro de 2000, sócia n.º 017706.

Maria de Fátima Medeiros Goulart, bilhete de identidade n.º 7851136, de 2 de Setembro de 2004, sócia n.º 001008.

Maria Fernanda Marques Leitão Neto Alves, bilhete de identidade n.º 7394932, de 3 de Maio de 2001, sócia n.º 201802.

Maria Fernanda Silveira, bilhete de identidade n.º 2188892, de 30 de Março de 2004, sócia n.º 000505.

Maria da Graça Almada Pereira, bilhete de identidade n.º 9575228, de 6 de Dezembro de 2002, sócia n.º 028305.

Maria da Graça R. Simões da Silva, bilhete de identidade n.º 7053763, de 29 de Junho de 2004, sócia n.º 192303.

Maria Inês Gonçalves Cabral, bilhete de identidade n.º 4574058, de 5 de Julho de 2004, sócia n.º 011201.

Maria Isabel Marques da Silveira Furtado, bilhete de identidade n.º 9685408, de 10 de Setembro de 2004, sócia n.º 221202.

Maria Leonor Correia M. Melo, bilhete de identidade n.º 6286649, de 4 de Julho de 2005, sócia n.º 049203.

Maria Leonor Corvelo Ávila Dutra, bilhete de identidade n.º 2186963, de 30 de Abril de 1996, sócia n.º 029207.

Maria Luísa Pereira Cordeiro, bilhete de identidade n.º 10704533, de 23 de Outubro de 2001, sócia n.º 152402.

Maria de Lurdes Faleiro Simão, bilhete de identidade n.º 8433122, de 29 de Abril de 2003, sócia n.º 035806.

Maria Manuela Chaves Baptista, bilhete de identidade n.º 8546147, de 27 de Maio de 2002, sócia n.º 017001.

Maria Margarida Melo Henriques de Almeida, bilhete de identidade n.º 770452, de 28 de Abril de 2004, sócia n.º 252302.

Maria Margarida Rodrigues Caetano Medeiros, bilhete de identidade n.º 8054665, de 9 de Julho de 2004, sócia n.º 021106.

Maria Regina Castro Goulart Bettencourt Doreis, bilhete de identidade n.º 4913636, de 28 de Setembro de 2000, sócia n.º 017607.

Maria do Rosário Carvalho Póvoa Lemos, bilhete de identidade n.º 8050985, de 10 de Abril de 2001, sócia n.º 014401.

Maria do Rosário Moniz Cabral, bilhete de identidade n.º 5419214, de 4 de Junho de 2003, sócia n.º 100702.

Maria Susete Melo Fonseca Silva, bilhete de identidade n.º 8459685, de 25 de Julho de 2002, sócia n.º 028706.

Maria Teresa Rodrigues M. Almeida Neves, bilhete de identidade n.º 6122760, de 17 de Janeiro de 2001, sócia n.º 222502.

Maria Victorina Sousa Silveira, bilhete de identidade n.º 7024279, de 11 de Dezembro de 2000, sócia n.º 001108.

Marília de Fátima Sousa Gomes, bilhete de identidade n.º 8094556, de 26 de Abril de 2002, sócia n.º 211203.

Norberto Oliveira Gaudêncio, bilhete de identidade n.º 2333090, de 9 de Janeiro de 1997, sócio n.º 060202.

Nuno Duarte Pamplona Maciel, bilhete de identidade n.º 4907450, de 23 de Março de 2005, sócio n.º 016003.

Nuno Francisco Borba Fonseca, bilhete de identidade n.º 10092582, de 30 de Março de 2004, sócio n.º 324902.

Paulo Rui Vargas Gama da Silva, bilhete de identidade n.º 10823933, de 19 de Abril de 2005, sócio n.º 349002.

Pedro Francisco Gonzalez, bilhete de identidade n.º 11421903, de 12 de Maio de 2004, sócio n.º 198303.

Regina Maria Cardoso Silva Melo Soares, bilhete de identidade n.º 4748345, de 19 de Outubro de 1999, sócia n.º 017706.

Rosa Maria Redondo Maximino Almeida Dias, bilhete de identidade n.º 4128224, de 22 de Maio de 2002, sócia n.º 008306.

Sandra Cristina Correia Mendes, bilhete de identidade n.º 9517195, de 9 de Setembro de 2002, sócia n.º 303302.

Sandra Patrícia Rodrigues Furtado Bonito, bilhete de identidade n.º 10748417, de 6 de Agosto de 2001, sócia n.º 338702.

Susana Margarida Dias Menezes, bilhete de identidade n.º 11100780, de 21 de Janeiro de 2005, sócia n.º 021704.

Tânia Sofia Simas Teles Jorge, bilhete de identidade n.º 11624054, de 26 de Setembro de 2003, sócia n.º 065807.

Vítor David Carvalho Dinis, bilhete de identidade n.º 7885130, de 4 de Fevereiro de 2004, sócio n.º 194802.

Suplentes:

Ana Paula Antunes Lourenço, bilhete de identidade n.º 6501770, de 4 de Fevereiro de 2004, sócia n.º 174902.

Claudina Maria Pimentel Oliveira, bilhete de identidade n.º 7710483, de 4 de Maio de 2004, sócia n.º 268102.

Cristina Madalena Simões Oliveira Fraga, bilhete de identidade n.º 7718649, de 12 de Dezembro de 2002, sócia n.º 014704.

Elza Maria Coimbra de Matos, bilhete de identidade n.º 10232331, de 24 de Maio de 2001, sócia n.º 019304.

Francisca Rosa Martins Gonçalves Rosa, bilhete de identidade n.º 10514161, de 25 de Fevereiro de 2005, sócia n.º 014904.

Lara Vanessa Costa Ramos, bilhete de identidade n.º 11425604, de 27 de Setembro de 2000, sócia n.º 027305.

Manuel José Morais Bernardo Cabral, bilhete de identidade n.º 5213104, de 26 de Maio de 1999, sócio n.º 259302.

Maria Alexandra da Silva Armindo, bilhete de identidade n.º 6974865, de 12 de Julho de 2004, sócia n.º 024107.

Maria da Conceição Arruda Gomes Melo, bilhete de identidade n.º 7347555, de 22 de Maio de 2003, sócia n.º 275602.

Maria da Conceição Cabral Arruda Aguiar, bilhete de identidade n.º 5213106, de 23 de Julho de 2002, sócia n.º 009705.

Maria Fernanda Silva Santos Morisson Oliveira, bilhete de identidade n.º 7009735, de 12 de Junho de 2003, sócia n.º 063207.

Maria Margarida do Rego Pereira Sousa, bilhete de identidade n.º 6871390, de 18 de Março de 2002, sócia n.º 136802.

Maria Susana Rodrigues de Sousa Soares, bilhete de identidade n.º 10502933, de 13 de Julho de 2000, sócia n.º 320202.

Marta Margarida Rodrigues Teves, bilhete de identidade n.º 11098598, de 22 de Dezembro de 2004, sócia n.º 383302.

Olga Maria Teixeira Afonso, bilhete de identidade n.º 9352017, de 2 de Outubro de 2001, sócia n.º 024605.

Rosa Maria Ferreira Machado Goulart, bilhete de identidade n.º 6403216, de 12 de Setembro de 2003, sócia n.º 045607.

Comissão directiva da área sindical de Santa Maria

Efectivos:

Ana Maria de Medeiros Dias, sócia n.º 140-01.
Glória Maria Coelho Santos Moreira, sócia n.º 137-01.
Carlos Manuel Pinto Lemos, sócio n.º 143-01.
Ana Isabel Orneias do Bem Simões, sócia n.º 305-01.
Cláudia Margarida Garcia C. Bettencourt, sócia n.º 307-01.

Suplentes:

Helena Maria Correia Teixeira Ferreira, sócia n.º 98-01.
Isaura da Conceição Freitas Chaves, sócia n.º 263-01.

Comissão directiva da área sindical de São Miguel

Efectivos:

Ana Paula Tristão Aguiar, sócia n.º 334402.
António Manuel Pereira Marques, sócio n.º 317002.
Armando António Dutra, sócio n.º 064602.
Clara Maria da Costa Pimentel Torres, sócia n.º 183802.
Filomena de Fátima Vieira da Silva Contentente Bernardo da Silva, sócia n.º 224302.
Maria Isabel Marques Silveira Furtado, sócia n.º 221202.
Maria Luísa Pereira Cordeiro, sócia n.º 152402.
Maria Rosário Moniz Cabral, sócia n.º 100702.
Nuno Francisco Borba Fonseca, sócio n.º 324902.
Vitor David Carvalho Dinis, sócio n.º 194802.

Suplentes:

José Clímaco Silveira Batista Soares, sócio n.º 236802.
Maria Margarida Melo Henriques de Almeida, sócia n.º 252302.
Paulo Rui Gama da Silva, sócio n.º 349002.
Sandra Patrícia Rodrigues Furtado Bonito, sócia n.º 338702.

Comissão directiva da área sindical da Terceira

Efectivos:

Nuno Duarte Pamplona Maciel, sócio n.º 16003.
Fernando José Breia Vicente, sócio n.º 124203.
António José Calado Lucas, sócio n.º 123703.
Manuela Maria Borges Sanches, sócia n.º 60903.
Marília de Fátima Sousa Gomes, sócia n.º 211203.

Comissão executiva da área sindical da ilha Graciosa

Ana Paula Augusto Alemão Rebelo Chaves, sócia n.º 15504.
Maria Carmina de Araújo Goulart Bettencourt, sócia n.º 00404.
João Natal Lima Bettencourt, sócio n.º 19104.
Maria Antónia de Freitas Silva Serafim Santos, sócia n.º 00904.
Lurdes do Carmo Soares Valério e Cunha, sócia n.º 04904.
Cristina Madalena Simões de Oliveira Fraga, sócia n.º 14704.
Elza Maria Coimbra de Matos, sócia n.º 19304.
José Manuel da Silva Gregário, sócio n.º 14004.
Carla Vanessa Correia da Cunha, sócia n.º 24004.

Comissão directiva da área sindical de São Jorge

Efectivos:

Alda Maria Gonçalves Alves Padrela da Silveira, sócia n.º 30405.
Ana Paula Neves de Almeida Barbosa, sócia n.º 16705.

Cláudia Sofia Vilela Teixeira de Carvalho, sócia n.º 27505.

Francisca Alzira Miranda Viegas Santos, sócia n.º 23405.

João Manuel Amaral Silva, sócio n.º 30505.

Maria de Lurdes Conceição Sousa Bettencourt, sócia n.º 30305.

Maria Elisa Ferreira Vicente, sócia n.º 31105.

Sandra Sofia Cardoso Costa, sócia n.º 18805.

Suplentes:

Maria Augusta da Costa Lage Sá Ponte, sócia n.º 10905.

Maria do Natal Azevedo Viegas Alvernaz, sócia n.º 01005.

Rui Pereira Costa, sócio n.º 31805.

Comissão directiva de área sindical do Pico

Efectivos:

Adelina Maria Ramos Tavares Soares, sócia n.º 090.06.

Conceição Cardoso Ribeiro Bettencourt, sócia n.º 188.06.

Cidália Maria Madruga Brum Machado Gonçalves, sócia n.º 067.06.

Fernanda Maria de Simas Maciel Andrade, sócia n.º 077.06.

Joana do Carmo Barbosa Serra Castro, sócia n.º 436.06.

José Carlos Garcia, sócio n.º 181.06.

Angela Cristina da Silva Bettencourt Alvernaz, sócia n.º 517.06.

Linda Ávila da Rosa Andrade Garcia, sócia n.º 459.06.

Maria Manuela Coutinho Costa Veríssimo, sócia n.º 179.06.

Olívia da Silva Robalinho, sócia n.º 309.06.

Comissão directiva de área sindical da ilha do Faial

Efectivos:

Carla Cristina Sarmiento da Silva, sócia n.º 063707.
Luísa Paula Serpa Alves, sócia n.º 041507.

Maria Alexandra da Silva Armindo, sócia n.º 024107.

Rosa Maria Ferreira Machado Goulart, sócia n.º 045607.

Conceição Jesus Pereira Rosa Duarte, sócia n.º 025007.

Maria Inês Vargas, sócia n.º 053907.

Maria Fernanda S. S. Morisson Oliveira, sócia n.º 063207.

Ana Paula Freitas Decq Mota, sócia n.º 056007.

Suplentes:

Maria da Graça Ramos P. F. Decq Mota, sócia n.º 009407.

Elza de Fátima Pereira Leal, sócia n.º 027207.

Comissão directiva da área sindical das Flores

Efectivos:

Graça Isabel Pacheco de Sousa, sócia n.º 138 08.

Ilda Maria Fernandes Viríssimo Pereira, sócia n.º 05 508.

Lília Maria Ferreira Silva, sócia n.º 135 08.

Maria Cândida Ganhão Almeida, sócia n.º 093 08.

Maria Natividade Mendonça de Freitas Reis, sócia n.º 053 08.

Suplentes:

Maria de Fátima Medeiros Goulart, sócia n.º 010 08.

Maria Victorina Sousa Silveira, sócia n.º 011 08.

Registados em 24 de Agosto de 2005, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 2 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APC — Assoc. Portuguesa de Sociedades Corretoras e Financeiras de Corretagem — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 24 de Junho de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 9, de 15 de Maio de 1994.

Artigo 5.º

Associados

Podem ser membros da Associação as empresas de investimentos domiciliadas em Portugal, incluindo as sucursais de empresas não residentes, autorizadas à prestação de pelo menos um dos seguintes serviços de investimentos sobre instrumentos financeiros, negociados em qualquer mercado, regulamentado ou não: recepção, transmissão e execução de ordens para terceiros; negociação por conta dos clientes; consultoria para investimentos; negociação por conta própria, e tomada firme e ou colocação em ofertas públicas ou privadas.

Artigo 33.º

Readmissão da qualidade de membro

As empresas de investimento que tenham absorvido, por fusão ou liquidação, as actividades das sociedades corretoras ou financeiras de corretagem que tenham sido membros da Associação readquirem automaticamente a condição de membro da Associação.

Registados em 2 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 116/2005, a fl. 54 do livro n.º 2.

ANAO — Assoc. Nacional das Actividades de Ortoprótese — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 15 de Novembro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005.

Os artigos 6.º e 21.º, n.º 2, dos estatutos serão sujeitos a alteração, nos seguintes termos:

«Artigo 6.º

O pedido de admissão de associados far-se-á mediante preenchimento e assinatura, por parte do requerente, de um boletim adequado, de que constará a identificação completa da entidade, da sua sede e respectivo estabelecimento, bem como a explicitação da natureza da actividade exercida, a qual deve ser comprovada por documento idóneo certificativo do exercício legal e efectivo da actividade a que se refere o artigo 2.º

Artigo 21.º

2 — Extraordinariamente, a assembleia reunirá por iniciativa do presidente, a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou ainda a requerimento de um número de associados que não seja inferior a 10 % do total de sócios da associação.»

Registados em 5 de Dezembro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 118/2005, a fl. 54 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

APC — Assoc. Portuguesa de Sociedades Corretoras e Financeiras de Corretagem — Eleição em 23 de Junho de 2005 para o triénio de 2005-2008.

Direcção

Presidente — Francisco José Garcia dos Santos.
Vice-presidente — Francisco de Curiel Marques Pereira.
Vogais:

Paulo Alexandre Marques Mendes Pinto.
Maria Cândida Cadeco da Rocha e Silva.
Nuno José Roquette Teixeira.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 28 de Novembro de 2005.

AICR — Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes — Eleição em 27 de Abril de 2005 para o biénio de 2005-2006.

Direcção

Presidente — CERFIL — Companhia de Cerdas Artificiais, S. A., representada pela Dr.^a Maria de Lurdes Guerreiro Gramaxo Rozeira.
Vogais:

- 1.º COTESI — Companhia de Têxteis Sintéticos, S. A., representada pelo Dr. Pedro Américo Violas de Oliveira e Sá.
- 2.º CORDEX — Companhia Industrial Têxtil, S. A., representada por Manuel Alberto Rodrigues Pereira.
- 3.º SICOR — Sociedade Industrial de Cordoaria, S. A., representada por José Carlos Leal Ribas.

Tesoureiro — Manuel Rodrigues d'Oliveira Sá & Filhos, S. A., representada pelo Dr. José Luís da Silva Fonseca.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 5 de Dezembro de 2005.

Assoc. dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa — Mandato para triénio de 2006-2008.

Direcção

Presidente — Azimute — Aprestos Marítimos, L.^{da}, representada pelo Dr. Carlos Rui Lopes dos Santos. Filho de José Luís dos Santos e de Maria do Carmo Lopes dos Santos, residente em Alcabideche, natural de Lisboa, nascido em 15 de Junho de 1958, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8029192, de 17 de Janeiro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, economista e gerente comercial.
Secretário — J. Garraio & C.^a, L.^{da}, representada por Luís Carlos Gaspar Viegas Nascimento. Filho de Luís Viegas Pedroso Nascimento e de Maria de Jesus Boa Nova Gaspar Nascimento, residente em Lisboa, natural de São Julião, Figueira da Foz, nascido em 22 de Fevereiro de 1949, casado, portador do bilhete de identidade n.º 645315, de 14 de Junho de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

Tesoureiro — Sociedade de Aprestos para Navios, L.^{da}, representada por José Santos Brás. Filho de António Santos Brás e de Maria Bernardina Brás, residente na Parede, natural de Alvaiázere, nascido em 1 de Março de 1941, casado, portador do bilhete de identidade n.º 635830, de 8 de Abril de 1996, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

Vogais:

DND — Desconto Náutico Directo — Artigos Náuticos, L.^{da}, representada por Kátia Brunina Freitas de Oliveira. Filha de José Augusto da Costa Oliveira e de Guida Isabel dos Santos Freitas, residente em Alcabideche, natural do Brasil, nascida em 10 de Julho de 1977, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 11320719, de 5 de Julho de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

NAUTIRADAR — Sistemas Marítimos de Electrónica e de Telecomunicações, L.^{da}, representada pelo engenheiro António Manuel Rodrigues Inglês. Filho de Albino Gonçalves Inglês e de Lisete Correia Rodrigues Inglês, residente em Carnaxide, natural de Lisboa, nascido em 5 de Julho de 1958, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5034300, de 6 de Dezembro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresário.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 5 de Dezembro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Fundação Ricardo Espírito Santo Silva — Alteração

Alteração dos estatutos aprovada em 15 de Novembro de 2005 (alteração dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005).

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — (*Redacção actual.*)

2 — Para efeitos destes estatutos, consideram-se trabalhadores permanentes os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — (*Redacção actual.*)

4 — (*Redacção actual.*)

5 — (*Redacção actual.*)

Artigo único

Os restantes artigos dos estatutos mantêm a redacção actual.

Registados em 28 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 143/2005, a fl. 94 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. — Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em assembleia geral em 14 de Novembro de 2005.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 —

2 — Não fazem parte do colectivo, para efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local,

os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitada ou de subempreitada com a SCC, S. A.

3 —

Artigo 42.º

Composição da CT e duração do mandato

1 —

2 —

3 — A CT inicia a sua actividade no dia da publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 66.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral ou nos termos do número seguinte.

2 —

Artigo 72.º

Local e horário de votação

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento normal da empresa.

4 —

Registados em 28 de Novembro de 2005 ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 145, a p. 95 do livro n.º 1.

ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, que passa a designar-se Grupo Pestana Pousadas — Investimentos Turísticos, S. A. — Alteração.

Alteração aos estatutos aprovada em assembleia geral de 27 de Outubro de 2005.

CAPÍTULO I

Organização dos trabalhadores da empresa

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores permanentes da empresa Grupo Pestana Pousadas — Investimentos Turísticos, S. A., adiante designada por empresa, GPP ou Grupo Pestana Pousadas, constituem-se num colectivo que se organiza e actua nos termos definidos nos presentes estatutos para efeitos de exercício do direito de intervenção democrática na vida da empresa a todos os níveis.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o GPP.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem os direitos que lhes são reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Aprovar e alterar os presentes estatutos;
- b) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores (CT) a subcomissões e comissões coordenadoras;
- c) Convocar o plenário, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- d) Participar na reunião geral e aí apresentar, discutir e votar as propostas, moções e requerimentos que entenderem convenientes;
- e) Eleger e ser eleitos para a CT e subcomissões de trabalhadores;
- f) Destituir a CT e as subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras;
- g) Exercer quaisquer cargos ou funções para que forem eleitos ou designados pela reunião geral.

3 — São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores participar na actividade do colectivo dos trabalhadores da empresa e contribuir activamente para o reforço da intervenção democrática e cívica, reforçando a sua intervenção na vida da empresa a todos os níveis.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A reunião geral;
- b) A CT;
- c) As subcomissões de trabalhadores.

CAPÍTULO II

A reunião geral

Artigo 4.º

Constituição

A reunião geral é constituída por todos os trabalhadores permanentes do Grupo Pestana Pousadas e é o órgão máximo do colectivo dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Competência

Compete, em especial, à reunião geral:

- a) Aprovar e alterar os presentes estatutos;
- b) Eleger e destituir a CT;
- c) Analisar periodicamente a actividade desenvolvida pela CT ou pelos seus membros;
- d) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a quaisquer comissões coordenadoras.

Artigo 6.º

Reuniões

1 — A reunião geral reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea c) do artigo 5.º;
- b) Quadrienalmente, para eleger a CT e as subcomissões de trabalhadores.

2 — A reunião geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da CT;
- b) A requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores permanentes do GPP.

Artigo 7.º

Convocatória

1 — A convocatória da reunião geral é feita pela CT por meio de anúncios afixados no local destinado à colocação de propaganda em cada um dos estabelecimentos, com a antecedência mínima de 15 dias, e dela deverão constar o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos, devendo ser remetida uma cópia dessa convocatória ao órgão de gestão da empresa.

2 — Em caso de urgência comprovada pela CT, a convocatória é feita com a antecedência que a urgência permitir, de modo a garantir o conhecimento de todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — No caso de a reunião geral ser convocada nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 6.º, a CT deverá proceder à afixação da convocatória no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção do requerimento, que deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião.

Artigo 8.º

Funcionamento

1 — Tendo em conta a dispersão geográfica dos trabalhadores do GPP, a reunião geral reúne de forma descentralizada e por estabelecimentos.

2 — A presença dos trabalhadores na reunião geral é registada em impresso próprio donde constam as assinaturas.

3 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

4 — O apuramento final das deliberações tomadas é feito pela CT em face das listas de presenças de todos os estabelecimentos e dos registos das votações verificadas e dele deverá ser dado conhecimento a todos os trabalhadores.

5 — A fim de permitir a apresentação de propostas à reunião geral por qualquer trabalhador, a CT tornará público, com a convocatória, o prazo para a apresentação de propostas, por escrito, que serão posteriormente dadas a conhecer aos trabalhadores aquando da realização da reunião geral.

6 — A reunião geral é presidida pela CT.

7 — Nos estabelecimentos em que haja subcomissão de trabalhadores, os seus membros presidirão igualmente à reunião geral.

Artigo 9.º

Votação

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação é pública, por braço levantado, salvo deliberação em contrário e o disposto no número seguinte.

3 — A votação é sempre secreta no caso de eleição ou destituição da CT ou das subcomissões de trabalhadores, bem como no caso de alteração dos estatutos, caso em que a votação se faz por voto em urna.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

Artigo 10.º

Constituição

1 — A CT do Grupo Pestana Pousadas é constituída por um máximo de 11 e por um mínimo de 7 membros, eleitos pela reunião geral, podendo ser integrada por trabalhadores de todas as unidades hoteleiras geridas pelo GPP.

2 — O número de membros da CT é determinado em função do número de trabalhadores permanentes do GPP à data da convocatória do acto eleitoral e de acordo com a regra seguinte:

O número de membros das comissões de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Em microempresas e pequenas empresas — 2 membros;
- b) Em médias empresas — 3 membros;
- c) Em grandes empresas com 201 a 500 trabalhadores — 3 a 5 membros;
- d) Em grandes empresas com 501 a 1000 trabalhadores — 5 a 7 membros;
- e) Em grandes empresas com mais de 1000 trabalhadores — 7 a 11 membros.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, da convocatória do acto eleitoral deve constar o número de membros da CT a eleger.

Artigo 11.º

Sede

A sede da CT é em Lisboa.

Artigo 12.º

Competência

1 — Compete, em especial, à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão do Grupo Pestana Pousadas, reunindo periodicamente com o órgão de gestão da empresa, pelo menos uma vez por mês, e lavrando-se acta dessa reunião;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe sejam atribuídas pela lei, pelas normas contratuais ou pelos estatutos da empresa;
- h) Dar parecer sobre o período de laboração da empresa, nos termos da lei;
- i) Ser consultada sobre a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores e sobre as formas de organização do trabalho nocturno, nos termos da lei;
- j) Participar na eleição dos representantes dos trabalhadores na comissão de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — Compete ainda à CT, através das comissões coordenadoras às quais aderir:

- a) Intervir na organização e ligação das várias unidades produtivas da empresa;
- b) Participar na elaboração e no controlo e execução dos planos económico-sociais da empresa;
- c) Aprovar os estatutos e respectivas alterações.

Artigo 13.º

Deveres da CT

No exercício das suas competências, a CT deve:

- a) Realizar uma actividade permanente de organização e de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência individual, cívica e humana e reforçar

o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos, deveres e interesses;

- d) Exigir dos órgãos do GPP e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais, legais e convencionais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base de reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores do GPP na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e por uma sociedade mais justa e solidária.

Artigo 14.º

Mandato

1 — O mandato dos membros da CT é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

2 — A CT entra em exercício após a publicação dos seus estatutos e dos resultados das eleições no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas sem motivo justificado, podendo sempre ser substituído por um membro suplente anunciada que seja tal falta antecipadamente ou desde que algum membro suplente se encontre presente na reunião.

Artigo 15.º

Renúncia, destituição ou perda de mandato

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se por um elemento da lista a que pertencia o membro a substituir, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a reunião geral deverá eleger uma comissão provisória a quem incumbirá a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — As posições que, segundo a lei, devam ser tomadas em nome da CT dentro do prazo que expire antes da entrada em função da nova CT serão subscritas pela CT destituída, segundo as regras a definir pelo plenário.

Artigo 16.º

Delegação de poderes

1 — É ilícito a qualquer membro da CT delegar noutra a sua competência, mas essa delegação só produz efeito num único acto da reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou 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; devem indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 17.º

Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros e por um secretariado eleito na primeira reunião após a eleição.

2 — Compete ao coordenador e ao secretariado elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 18.º

Poderes para obrigar a CT

Salvo deliberação em contrário da própria Comissão, para a obrigar são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 19.º

Deliberações

1 — A CT só pode reunir e deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

Artigo 20.º

Reuniões

1 — A CT reúne, em princípio, uma vez por mês e ainda:

- a) Sempre que a CT o entender necessário;
- b) Por iniciativa do coordenador ou do secretariado;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

2 — No caso de a reunião da CT ser convocada nos termos da alínea c) do número anterior, a ordem de trabalhos deverá indicar, pelo menos, os assuntos propostos pelo requerente.

Artigo 21.º

Convocatória

1 — A convocatória das reuniões da CT é feita pelo seu coordenador ou pelo secretariado, dela devendo constar a respectiva ordem de trabalhos, e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da CT pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

Artigo 22.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação do plenário.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a participação no plenário de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores permanentes do Grupo Pestana Pousadas e o voto favorável de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores permanentes do GPP.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 7.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento,

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20% ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 23.º

Receitas da CT

Constituem receitas da CT:

- a) As atribuídas pela empresa;
- b) O desenvolvimento de projectos sociais junto dos trabalhadores financiados por organismos públicos;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para angariação de fundos;
- e) A exploração de quaisquer actividades desenvolvidas nas instalações cedidas pela empresa, tais como bares ou instalações desportivas.

CAPÍTULO IV

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 24.º

Constituição

1 — Tendo em conta a dispersão geográfica dos estabelecimentos do GPP, poderão constituir-se subcomissões de trabalhadores por deliberação de trabalhadores permanentes do respectivo estabelecimento.

2 — O número de membros de cada subcomissão de trabalhadores é determinado em função do número de trabalhadores permanentes do estabelecimento à data da convocação do acto eleitoral, de acordo com a seguinte regra:

- a) Estabelecimentos com menos de 20 trabalhadores — um membro;

- b) Estabelecimentos de 20 a 49 trabalhadores — dois membros;
- c) Estabelecimentos de 50 a 200 trabalhadores — três membros;
- d) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores — cinco membros.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, da convocatória do acto eleitoral deve constar o número de membros de cada subcomissão a eleger.

Artigo 25.º

Mandato

1 — O mandato dos membros das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — O mandato dos membros das subcomissões de trabalhadores pode não coincidir com o da CT nem entre si.

3 — As subcomissões de trabalhadores entram em exercício no dia seguinte ao da afixação da respectiva acta de eleição.

Artigo 26.º

Eleição

As subcomissões de trabalhadores são eleitas pelo plenário de trabalhadores do respectivo estabelecimento, aplicando-se quanto a este as regras de funcionamento previstas para o plenário, com as necessárias adaptações.

Artigo 27.º

Competência

1 — Compete, em especial, às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as competências que lhes forem delegadas pela CT;
- b) Manter a CT informada dos assuntos que digam respeito à sua actividade normal;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos diversos estabelecimentos e a CT.

2 — As subcomissões de trabalhadores estão sujeitas no desenvolvimento da sua actividade às orientações gerais definidas pela CT.

Artigo 28.º

Normas aplicáveis

Em tudo o que não estiver especialmente regulado, aplicar-se-ão às subcomissões de trabalhadores as normas previstas para a CT, designadamente nos presentes estatutos.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 29.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes do Grupo Pestana Pousadas, como tal definidos no artigo 1.º

Artigo 30.º

Cadernos eleitorais

1 — A CT elabora e deve manter actualizado o recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por estabelecimento e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional e data de admissão no GPP.

2 — Os cadernos eleitorais estão abertos à consulta de todos os trabalhadores interessados desde a data da convocação do plenário até à sua realização, podendo ser apresentadas à CT reclamações por quaisquer omissões ou incorrecções que neles se verifiquem.

Artigo 31.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um representante de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

2 — Os representantes das listas são indicados no acto da apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 32.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 33.º

Convocatórias

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data, por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores, desde que seja dada ampla publicidade.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada em cada um dos estabelecimentos do GPP nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória deve ser remetida pela CT ao órgão de gestão do GPP, na mesma data em que for tornada pública, por qualquer meio que permita comprovar a sua recepção.

Artigo 34.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores permanentes do GPP, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 35.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura às eleições os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 20% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As listas de candidaturas poderão integrar membros suplentes até ao limite dos membros efectivos do respectivo órgão.

5 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 36.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, subscrita pelos proponentes, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos.

3 — A comissão eleitoral entrega aos proponentes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 37.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos verificadas pela comissão eleitoral podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com a indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 38.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos mesmos locais onde foram afixadas as convocatórias, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 39.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação da candidatura e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 40.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — O horário de funcionamento de cada mesa de voto será fixado de forma a assegurar a possibilidade de participação de todos os trabalhadores do GPP, tendo em conta os seus períodos de trabalho.

3 — A abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento far-se-á simultaneamente em todas as mesas de voto.

Artigo 41.º

Mesas de voto

1 — Haverá, pelo menos, uma mesa de voto em cada um dos estabelecimentos do GPP com um mínimo de 10 trabalhadores, cabendo à comissão eleitoral decidir do número de mesas de voto a instalar.

2 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais devidamente credenciados pela comissão eleitoral.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações, devendo para tal indicar à comissão eleitoral o nome dos respectivos delegados a fim de estes poderem ser credenciados para o efeito.

4 — Os membros das mesas de voto serão dispensados sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de remuneração, para exercerem cabalmente as referidas funções.

Artigo 42.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto impressos em papel liso e não transparente.

2 — Nos boletins de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, bem como as respectivas siglas e símbolos, das que os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 43.º

Processo de votação

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar-se de que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao seu voto, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio mediante a assinatura do votante, o qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelo estabelecimento a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — No caso de haver interrupção no período de votação, a mesa deverá proceder ao fecho da urna em termos que garantam a sua inviolabilidade, o mesmo acontecendo a toda a documentação utilizada no acto eleitoral.

8 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 44.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 45.º

Apuramento final

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado, com base nas actas das mesas de voto, pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método da representação proporcional da média mais alta de Hondt.

7 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 46.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão do Grupo Pestana Pousadas, por carta registada com aviso de recepção ou por forma que permita comprovar a sua recepção, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional e local de trabalho;
- b) Cópia da acta do apuramento global.

Artigo 47.º

Impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede do Grupo Pestana Pousadas.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a reunião geral de trabalhadores se, por violação destes estatutos e da lei, tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo requerimento do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

CAPÍTULO VI

Alteração aos estatutos

Artigo 48.º

Alteração aos estatutos

1 — As alterações aos presentes estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido na lei para a aprovação dos estatutos.

2 — As deliberações para a alteração dos estatutos são tomadas por voto directo e secreto e, no mínimo, com o voto favorável de dois terços dos votantes.

CAPÍTULO VII

Comissões coordenadoras

Artigo 49.º

Adesão

1 — A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras do sector ou das regiões em que o GPP exerça a sua actividade por proposta da CT ou de 100 trabalhadores ou 20% dos trabalhadores permanentes do GPP.

2 — A adesão ou a revogação da adesão a quaisquer comissões coordenadoras é da competência da reunião geral e far-se-á por voto directo e secreto de acordo com as normas fixadas nos presentes estatutos para as eleições, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 50.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor cinco dias após a sua afixação e após terem sido cumpridas todas as formalidades legais.

Registados em 8 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 146/2005, a fl. 95 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da empresa Ind. de Condutores Eléctricos e Telefónicos F. Cunha Barros — Eleição em 30 de Setembro de 2005 para o mandato de dois anos.

Eleitos efectivos:

Carlos Paulo Marques Almeida, bilhete de identidade n.º 9647696, de 22 de Setembro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Paulo Jorge Morais dos Santos Martins, bilhete de identidade n.º 10507307, de 13 de Novembro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Alexandre António Alves dos Santos Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11204029, em 3 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Eleitos suplentes:

Manuel Fernando Rocha Ribeiro, bilhete de identidade n.º 11007041, de 10 de Março de 2005, do arquivo de Lisboa.

Hugo Alexandre Martins Peixoto, bilhete de identidade n.º 12155797, do arquivo de Lisboa (em emissão).

Registados em 28 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 144/2005, a fl. 95 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, para o mandato de 2004-2007, foi efectuada a seguinte substituição, em 11 de Novembro de 2005: Mário Manuel Damião Mira Grosso, colaborador n.º 912847.6, passa a integrar a Comissão de Trabalhadores, em substituição de Carlos Manuel da Silva Nogueira, por um período de 365 dias.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, nos termos do Código do Trabalho, em 29 de Novembro de 2005.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

GOLDPORTA — Importação e Exportação de Portões Seccionados e Componentes, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria, ao abrigo do n.º 3

do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 17 de Novembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa GOLDPORTA — Importação e Exportação de Portões Seccionados e Componentes, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Trabalhadores das

Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria informa que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa GOLDPORTA — Importação e Exportação de Portões Seccionados e Componentes, S. A., sita na Cova das Faias, Marrazes, Leiria, no dia 9 de Fevereiro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 28 de Novembro de 2005.

LUSTRARTE — José Leonel J. Faria, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Traba-

lhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 15 de Novembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa LUSTRARTE — José Leonel J. Faria, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria informa que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa LUSTRARTE — José Leonel J. Faria, L.^{da}, sita na Rua Um, Embra, Marinha Grande, no dia 9 de Fevereiro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 30 de Novembro de 2005.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Empresa Crown, Cork & Seal Eleição em 3 de Novembro de 2005

Efectivos:

José Luís Patrício Costa, bilhete de identidade n.º 6418064.

Fernandina Joaquina Camilo Pinto, bilhete de identidade n.º 6413841.

Maria Sameiro Gonçalves Cruz, bilhete de identidade n.º 5473282.

Suplentes:

José Valério Afonso, bilhete de identidade n.º 6289359.
Maria Porfíria Costa Tavares, bilhete de identidade n.º 4962574.

Observação. — A eleição não foi precedida da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 30 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.