

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 43

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 662\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 43	P. 3271-3330	22-NOVEMBRO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	3273
Organizações do trabalho .....	3319
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- GAMIL — Galvanização do Minho, L.<sup>da</sup> — Autorização de dispensa de encerramento semanal e de laboração com amplitude superior à dos limites definidos no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro ..... 3273

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 3274
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — centro/sul) ..... 3274
- Aviso para PE das alterações do ACT entre a CIMIANTO, Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESSE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros ..... 3275
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações patronais e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária ..... 3275

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ..... 3275
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — centro/sul) — Alteração salarial e outras ..... 3302
- Contrato colectivo de trabalho entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras ..... 3303
- CCT entre a Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e a Feder. Nacional dos Professores (FENPROF) e outros — Alteração salarial e outras ..... 3304
- CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses ..... 3314
- AE entre a Assoc. para o Jardim Infantil de Salir de Matos e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa — SPGL ..... 3314

— Acordo de adesão entre BPN Fundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário .....	3318
— Acordo de adesão entre a BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário .....	3318
— Acordo de adesão entre a NEOFATORS BPN — Sociedade de Cessão Financeira, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário .....	3318

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos — Alteração .....	3319
---	------

#### II — Corpos gerentes:

— Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos .....	3325
---	------

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

— Feder. da Ind. Têxtil e do Vestuário de Portugal — Alteração .....	3326
--	------

#### II — Corpos gerentes:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Identificação:

— Royal & Sun Alliance Insurance plc .....	3328
— DESCO — Fábrica Portuguesa de Material Eléctrico e Electrónico, L. <sup>da</sup> .....	3328
— Empresa João Ferreira das Neves e Filhos, L. <sup>da</sup> .....	3328
— Banco Espírito Santo .....	3328
— Comissão Central de Trabalhadores da PETROGAL — Substituição .....	3329

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**GAMIL — Galvanização do Minho, L.<sup>da</sup> — Autorização de dispensa de encerramento semanal e de laboração com amplitude superior à dos limites definidos no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro.**

A empresa GAMIL — Galvanização do Minho, L.<sup>da</sup>, com sede na Zona Industrial, Pólo 2, Neiva, 4920 Viana do Castelo, requereu autorização para ser dispensada de encerramento semanal, laborando com amplitude superior à dos limites definidos no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, designadamente na necessidade de rentabilizar ao máximo o equipamento instalado — forno de zinco alimentado por gás propano —, tentando, deste modo, amortizar os elevados gastos com a sua manutenção e, por outro lado, conseguir um lugar no competitivo mercado da galvanização através do aumento da sua capacidade produtiva.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores foram ouvidos;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa GAMIL — Galvanização do Minho, L.<sup>da</sup>, a laborar vinte e quatro horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, e das 24 às 8 horas aos sábados e domingos e dispensada da obrigatoriedade de encerramento semanal.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 31 de Outubro de 2000. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Economia, *Vítor Manuel da Silva Santos*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *Paulo José Fernandes Pedroso*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, abrangem apenas as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas às Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas.
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 7 de Novembro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

### **Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — centro/sul).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.os 30 e 43, de 15 de Agosto e 22 de Novembro, ambos de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções, com excepção do fabrico industrial de bolachas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço que, nos distritos de Coimbra, Guarda e Viseu, desenvolvam as actividades de confeitaria e pastelaria, a abranger pela PE do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000.

**Aviso para PE das alterações do ACT entre a CIMIANTO, Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos acordos colectivos de trabalho mencionados em título publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27 e 29, de 22 de Julho e 8 de Agosto, ambos de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais do mesmo sector económico (indústria de fibrocimento) não subscritoras das convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais subscritoras das convenções e trabalhadores

ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais subscritoras.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações patronais e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro, e 43, de 22 de Novembro, ambos de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, os estabelecimentos representados pela Associação Portuguesa de

Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

A área de aplicação do CCT é definida pelo território nacional.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo

período de dois anos, excepto no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo período de 12 meses.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2000.

3 — A denúncia do contrato poderá ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, decorridos 20 ou 9 meses sobre as datas referidas nos n.ºs 1 e 2, respectivamente.

4 — O acto de denúncia será acompanhado do pedido de revisão feito à parte contrária, a qual será obrigatoriamente acompanhada da proposta de revisão.

5 — A parte a quem for apresentada a denúncia e proposta de revisão disporá de 30 dias para examinar a proposta e elaborar e apresentar a contraproposta relativamente a todas as matérias constantes da proposta de revisão que não sejam aceites.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no n.º 5.

7 — As negociações durarão 10 dias, com possibilidade de prorrogação por período de 5 dias, mediante acordo das partes.

8 — Presume-se, até prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceite a proposta.

9 — A nova convenção ou as normas alteradas não poderão estatuir condições menos favoráveis para os trabalhadores do que as anteriores.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão, contratos de trabalho e carreira profissional**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1 — As condições de admissão para cada um dos grupos profissionais são as constantes do anexo II.

2 — As habilitações previstas no anexo II não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem, ou que comprovadamente tenham desempenhado, funções que correspondam a qualquer das categorias nela previstas.

3 — Sempre que os trabalhadores do grupo C (de apoio e auxiliar) do anexo II adquiram as habilitações exigidas para o preenchimento de vagas de profissionais de escritório, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, ao preenchimento desses lugares.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — Nos contratos sem prazo certo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de

pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período experimental tem a duração máxima de 60 dias.

4 — Nos contratos a termo presume-se a inexistência de período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse o período de 15 dias.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição a termo certo, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nos termos do número anterior continuar ao serviço para além de 20 dias após o regresso do trabalhador substituído ou se se verificar efectivamente uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3 — Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabeleça para os trabalhadores efectivos.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Contratos de trabalho**

1 — Antes ou durante os oito dias iniciais da prestação de trabalho têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, um exemplar é para o trabalhador e outro para a empresa, devendo constar, além do nome trabalhador, a função e a data de admissão, o período de experiência, o local de trabalho, a categoria profissional, o horário e a remuneração.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Contratos a prazo**

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime de trabalho que não seja previsto na lei ou nesta convenção.

2 — As empresas só poderão admitir trabalhadores com contrato a termo certo nos casos de acréscimo excepcional de trabalho ou para substituição de trabalhadores impedidos de prestar serviço.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, a categoria ou classe, o horário e o local de trabalho e o início e o termo do prazo.

4 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até 8 dias antes do termo

do prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, e de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

5 — Aos trabalhadores contratados a termo certo são concedidos os mesmos direitos e obrigações que a lei e esta convenção estabelecem para os trabalhadores permanentes.

6 — Os trabalhadores contratados a termo têm, desde que em igualdade de circunstâncias, o direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a classe ou categoria superior ou ainda mudança para serviço de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, excepto se não houver trabalhadores manifestamente habilitados para o efeito.

3 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

4 — Em especial para os trabalhadores pertencentes aos grupos profissionais constantes do anexo II, o acesso far-se-á automaticamente segundo as regras nele constantes.

5 — Nas secções e ou serviços onde trabalhem apenas mulheres, as funções de chefia deverão ser atribuídas a profissionais do sexo feminino.

6 — As categorias de técnico que envolvam funções de chefia só poderão ser preenchidas por profissionais diplomados com o curso adequado ou equivalente legal.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Com observância das normas deste CCT, os trabalhadores serão classificados e remunerados em grupos e categorias constantes dos anexos I e II, de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em todos os documentos que hajam de elaborar por força de preceitos regulamentares das relações de trabalho deverá ser usada uma nomenclatura uniforme na classificação profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e nos restantes distritos às suas delegações regionais;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho e da Solidariedade ou às delegações regionais, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

3 — Um exemplar do mapa do quadro de pessoal referido nos números anteriores será mantido em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

4 — Constituem infracções à presente cláusula os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade e ou sindicato;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço na empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio do mapa a qualquer das entidades referidas nos n.ºs 1 e 2 nos prazos estabelecidos;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou do trabalhador eleito para esse fim.

#### CAPÍTULO III

##### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Promover a valorização profissional dos trabalhadores através de todas as formas ao seu alcance;
- c) Promover a actualização contínua e progressiva dos trabalhadores da empresa, participando nas despesas inerentes à frequência de activi-

- dades de valorização profissional, tais como congressos, seminários ou outras manifestações de ordem cultural;
- d) Passar certificados profissionais aos trabalhadores em relação à sua competência, quando requeridos;
  - e) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em condições e princípios de salubridade, clima psicológico e segurança;
  - f) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores;
  - g) Acatar as deliberações da comissão paritária;
  - h) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
  - i) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, nos termos legais, e enviar aos sindicatos respectivos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização, convenientemente preenchido, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que se refere;
  - j) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local, no interior da empresa, apropriado ao exercício das suas funções, sempre que solicitado;
  - k) Colocar em locais de fácil acesso aos trabalhadores *placards* destinados à afixação de documentos e informações de natureza sindical ou outros que digam respeito aos interesses dos trabalhadores;
  - l) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de acordo com o previsto no clausulado referente à actividade sindical e na lei;
  - m) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;
  - n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada pelos trabalhadores, no prazo de 10 dias a contar da data em que dela tomou conhecimento.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

#### 1 — O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

#### 1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o profissional para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, exclusivamente para prestação de serviços ou fornecimentos de bens aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores nos locais para esses fins destinados;
- h) Baixar a categoria e ou diminuir a retribuição de qualquer trabalhador;
- i) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade quanto às operações comerciais praticadas pela empresa;
- j) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- k) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- l) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigente sindical ou sejam membros da comissão de trabalhadores, por esse facto durante o desempenho das funções e até cinco anos consecutivos após deixarem os cargos;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, se transitar entre empresas associadas dominadas ou com sócios gerentes comuns;



- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, devendo nessas reuniões respeitar-se a comodidade dos doentes, e com conhecimento prévio da administração da empresa;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock-out*;
- r) Alterar o horário de trabalho se não existirem pelo menos sete dias de intervalo antes da comunicação, excepto em casos de emergência fundamentada.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção ao disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 53.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas 12.<sup>a</sup>, 13.<sup>a</sup> e 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que julguem necessários para defesa dos seus interesses, de acordo com a legislação em vigor para o sector, assegurando-se em qualquer caso os serviços de urgência.

### CAPÍTULO IV

#### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal e semanal de trabalho

1 — O período normal diário e semanal de trabalho para todos os trabalhadores de turnos ou jornada contínua é de quarenta horas, que incluem um intervalo até trinta minutos, tempo suficiente para a alimentação.

2 — Para os trabalhadores administrativos o período de trabalho referido no número anterior é obrigatoriamente distribuído por cinco dias de trabalho.

3 — Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho poderá abranger o sábado total ou parcialmente, desde que exista acordo escrito prévio do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Intervalos no horário de trabalho

1 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

2 — Para os trabalhadores administrativos haverá um intervalo no período diário de trabalho não inferior a uma nem superior a duas horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período de trabalho diário

O número de horas de trabalho diário não deverá exceder as oito horas, sem prejuízo de acréscimos resultantes de serviços especiais impostos pela natureza da actividade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Técnicos paramédicos a tempo parcial

1 — Quando o movimento ou natureza do serviço não exija um regime de trabalho a tempo completo, as entidades patronais poderão admitir para os seus quadros, quer como permanentes ou a prazo, certos profissionais, técnicos paramédicos, em regime de trabalho a tempo parcial.

2 — O trabalho a tempo parcial poderá ser em horários diários variáveis, não podendo o número de horas por semana ser inferior a quinze nem superior a trinta.

3 — As remunerações dos profissionais admitidos neste regime serão as que competirem às respectivas categorias profissionais em que forem classificados, reduzidas proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

4 — Os profissionais admitidos neste regime deverão usufruir proporcionalmente das regalias inerentes a este contrato e estão sujeitos aos mesmos deveres.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos só é permitido a partir das 8 horas e até às 22 horas.

2 — Sempre que viável, e mediante acordo das partes, deverá ser praticado horário seguido.

3 — Sempre que possível, ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas elaborarão horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustada à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os trabalhadores-estudantes serão dispensados do serviço para a frequência das aulas, seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois para a prova oral, sendo um o dia da prova e outro o dia imediatamente anterior, excepcionando os sábados e domingos;
- b) Nos casos das provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias

anteriores são tantos quantos os exames a efectuar;

- c) Nos casos em que os exames finais sejam substituídos por testes ou provas da avaliação de conhecimento, aplica-se o disposto na alínea a).

4 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar completa incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

5 — A entidade patronal pode exigir a prova da qualidade de trabalhador-estudante.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam funções de direcção ou chefia, desde que nisso acordem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores e dos respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho suplementar.

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

- a) 100 %, se for diurno;
- b) 150 %, se for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias de descanso semanal e feriados.

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

$$RH = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário normal semanal}}$$

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Todos os trabalhadores que prestem serviço nocturno terão direito a um suplemento de 25 % das 20 às 24 horas e de 50 % das 0 às 8 horas sobre a remuneração horária.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho de turno

Os profissionais em regime de turno não poderão abandonar o serviço sem terem assegurada a sua substituição, a qual deverá ser provida num período máximo de um turno e contará, para os devidos efeitos, como trabalho suplementar o tempo prestado para além da sua obrigação normal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão enviados ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho, que podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente por secções, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal, período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções e em lugar de fácil leitura um mapa de horário de trabalho.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações nos períodos nele indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas no livro próprio para alterações.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

## CAPÍTULO V

### Da retribuição

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas

1 — As remunerações mínimas pecuniárias de base garantidas para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

2 — Da aplicação da tabela salarial da presente convenção não poderá resultar, em qualquer caso e para qualquer trabalhador, um aumento na sua retribuição de base inferior a 70% do valor que em cada ano for acordado para a tabela salarial, sem prejuízo da aplicação desta, quando mais favorável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funções

1 — As entidades patronais com mais de cinco profissionais técnicos paramédicos ao seu serviço devem atribuir funções de técnico responsável a um deles.

2 — Enquanto assumir as funções de responsável, ao profissional técnico paramédico será atribuído um subsídio mensal de 10% do nível IX da tabela salarial.

3 — O pessoal auxiliar que regularmente esteja adstrito aos serviços de esterilização terá direito à remuneração mínima fixada para o nível IX da tabela salarial.

4 — Os trabalhadores com funções de chefia para os quais não haja categoria expressa neste CCT receberão, pelo menos, mais 10% que o trabalhador mais qualificado sob a sua orientação.

5 — Os trabalhadores das categorias de técnico paramédico, quando habilitados com o curso pós-básico de especialização (por exemplo, tomografia computadorizada ou medicina nuclear), reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde, e enquanto exercerem efectivamente essas funções, serão as suas remunerações acrescidas de um suplemento de 20% sobre o vencimento auferido; o mesmo suplemento será também atribuído a outras especialidades quando as exercer.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição do substituído durante o tempo que essa situação durar.

2 — Quando o trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

3 — Se a substituição se prolongar para além de 120 dias, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, salvo tratando-se de substituição motivada por serviço militar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — É atribuída a todos os trabalhadores uma diuturnidade por cada período de 4 anos de serviço, até ao limite de cinco.

2 — O valor de cada diuturnidade é igual a 4% da remuneração mínima fixada para o nível XIII da tabela salarial que estiver em vigor.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem em 31 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — O subsídio de Natal deverá ser pago até 15 de Dezembro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um subsídio de férias do montante igual à retribuição das férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam funções de cobrador, caixa, controlador-caixa ou noutras formas de pagamento ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5% da remuneração mínima fixada para o nível XIII da tabela salarial que estiver em vigor, desde que a empresa o responsabilize pelas falhas que eventualmente ocorram.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direito às refeições

1 — Todos os trabalhadores, sem excepção, têm direito gratuitamente às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — Têm ainda direito às refeições os trabalhadores que entre a entrada e saída dos mesmos e o horário em que as refeições são servidas não haja um intervalo superior a quarenta e cinco minutos. Para poderem fruir do direito previsto neste número têm os trabalhadores de comunicar até à véspera do dia em que pretendem utilizar as refeições.

3 — O valor atribuído às refeições referidas nos n.ºs 1 e 2, qualquer que ele seja, não é dedutível do salário. Igualmente não é dedutível o valor de outras refeições que já venham a ser fornecidas aos trabalhadores gratuitamente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho normal prestado aos sábados e domingos

1 — A remuneração do trabalho normal prestado aos sábados e domingos será paga de modo especial, a saber:

- a) O trabalho normal prestado entre as 13 e as 20 horas de sábado e entre as 8 e as 20 horas de domingo será remunerado com um acréscimo de 25 %;
- b) O trabalho normal prestado aos sábados e aos domingos entre as 20 e as 24 horas será remunerado com um acréscimo de 50 %;
- c) O trabalho normal prestado entre as 0 e as 8 horas de domingo será remunerado com um acréscimo de 100 %.

2 — Os acréscimos referidos nas alíneas b) e c) substituem nos períodos neles referidos o acréscimo previsto na cláusula 24.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VI

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Em princípio os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e o domingo, salvo para os trabalhadores em regime de turnos.

3 — Sempre que não seja possível a aplicação do disposto no n.º 2, será garantido, em cada período de quatro semanas, que, pelo menos, um dos dias de descanso semanal coincida com o sábado e ou domingo.

4 — O período de descanso na mudança de turno não é considerado descanso ou folga.

5 — São sempre garantidos dois dias de descanso semanal a todos os trabalhadores. Este terá início após o turno das 0 às 8 horas e com um período de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso ou em dia feriado será pago com um acréscimo de 200 %, que acresce à retribuição mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso ou dia feriado dá ainda direito ao trabalhador a gozar um dia de descanso num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados

Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril,

- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT serão concedidos 22 dias úteis de férias por cada ano civil, a começar em qualquer dia útil.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

4 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência nunca inferior a 30 dias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

7 — A entidade patronal que faltar, no todo ou em parte, à obrigação de conceder férias, além de se sujeitar à coima legal, pagará ao profissional visado o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

9 — As férias deverão ser gozadas ininterruptamente, todavia, a pedido do trabalhador poderão ser gozadas interpoladamente.

10 — Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo das férias, aplicar-se-ão as seguintes regras:

- a) Se o profissional adoecer, com baixa dada pela segurança social durante o período das suas

férias, estas serão interrompidas; terminada a doença, será fixada o mais breve possível nova data, de comum acordo, para completar o período de férias;

- b) Quando a baixa por doença ocorrer antes da data fixada para o início das férias, estas serão adiadas para quando a doença terminar; se, porém, a doença se prolongar até 31 de Dezembro do ano a que respeitam, poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte;
- c) Os profissionais que, pelo disposto na alínea b), não tenham gozado férias ou que as tenham reduzidas não perdem o direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

11 — Se depois de iniciada a época de férias, a entidade patronal, por motivo do seu interesse, alterar ou fazer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador das despesas que este haja feito na presunção, de que as gozaria integralmente na época fixada.

12 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade dos períodos de férias a que o trabalhador tenha direito.

13 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho emergente de facto não imputável ao trabalhador.

2 — São, designadamente, consideradas justificadas as seguintes ausências, desde que devidamente comprovadas:

- a) 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 prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- b) Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos termos seguintes:

Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

- d) Durante dois dias para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) Durante o tempo necessário aos bombeiros, para o exercício das suas funções;
- g) Para frequência de cursos de formação profissional, sempre que não seja possível modificar o horário de trabalho, de modo que não se verifique prejuízo efectivo para o serviço;
- h) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas permitidas por motivo de luto são consideradas a partir do momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento.

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

6 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — As faltas a que se refere a alínea a) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais do que 10 % dos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de falta

1 — Quando o trabalhador não possa apresentar-se ao serviço, deverá, logo que possível, avisar a entidade

patronal, indicando o motivo; se o aviso for verbal ou pelo telefone, deverá ser confirmado por escrito.

2 — No prazo de 10 dias, a entidade patronal pode exigir comprovação do motivo da falta.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Desconto do tempo de ausência

1 — O tempo de trabalho não realizado que implique perda de remuneração será reduzido a dias de trabalho e descontado com a seguinte fórmula:

$$D = \frac{RM}{30} \times nd$$

sendo:

*D* = desconto a efectuar;

*RM* = remuneração mensal;

*nd* = número de dias completos a descontar, correspondente a períodos de trabalho efectivamente não realizados.

2 — Se na redução do total de ausências a dias completos houver horas de ausência remanescentes, estas transitarão para o mês seguinte e serão adicionadas às ausências que nele se verificarem.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de desconto

1 — O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou no seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que o tempo de ausência lhe seja deduzido no período de férias imediato.

2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe o recomeço da actividade de imediato, se aquele tiver comunicado com a antecedência de 10 dias a data do seu regresso. Caso o trabalhador não avise da data de regresso ao serviço, a entidade patronal permitirá-lhe-á o recomeço da actividade no prazo de dois dias, sendo devida a remuneração desde a data da apresentação.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessação ou extinção do contrato de trabalho

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Revogação por ambas as partes

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

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

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

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa sua vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, através de notificação escrita.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Despedimento promovido pela entidade patronal

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas às justificações das faltas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de 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 ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora 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 empregadora;
- 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 empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada em tribunal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos do despedimento sem justa causa

1 — Se o despedimento promovido pela entidade patronal for declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a sua data de 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 do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de 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 de reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a uma retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a 1,1/2 meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou sejam ou que tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sem prejuízo do regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

5 — No caso de a rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa for declarada inexistente, a entidade patronal tem direito a uma indemnização correspondente a 30 ou 60 dias de retribuição, conforme a antiguidade daquele.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação

escrita à entidade empregadora, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos de falta de cumprimento do prazo

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior fica obrigado a pagar à entidade empregadora 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 em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de Novembro de 1969.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo de ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova de ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora, de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso prévio de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos nesta convenção.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate

de profissionais cujos contratos de trabalho hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e ou convenção, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

## CAPÍTULO VIII

### Da actividade sindical

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais da empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederação e ainda quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical de empresa é o órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que ou são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais de empresa ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

4 — As comissões sindicais de empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo



quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresas com as restrições, nomeadamente, impostas pela deontologia médica e pela natureza específica da empresa;
- b) Esclarecer repercussões económicas nas condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantil, creche ou estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Para cargos de chefia, a entidade patronal proporá à comissão sindical da empresa de dois até quatro trabalhadores para o desempenho dessas funções.

A comissão sindical da empresa adoptará os seguintes procedimentos: não se opor a qualquer dos nomes; opor-se a um ou mais nomes, mas nunca no total; dentro dos nomes não rejeitados pela comissão sindical de empresa, a entidade patronal escolhe o trabalhador para o cargo de chefia em causa;

- f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança repetitiva e reiterada de estabelecimento e de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não pode continuar a ter lugar.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical da empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os restantes trabalhadores com funções sindicais de um crédito de doze horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 80 trabalhadores, uma sala, situada no interior ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reconhecer o direito dos delegados sindicais de afixarem no interior da empresa textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores, em locais próprios;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho, com a limitação imposta pela deontologia médica e pelas características do sector.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Reuniões da CSE com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira; caso não seja possível realizar-se imediatamente a reunião, esta nunca poderá ser deferida por um período superior a vinte e quatro horas; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicação distribuído ou afixado na empresa.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a comissão sindical da empresa e a entidade patronal e as razões em que foram fundamentadas serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Forma

Todos os problemas entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de trinta horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo, para isso, convocados pela comissão sindical de empresa ou pelos delegados.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical de empresa ou delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, com as limitações devidas à comodidade dos doentes.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

### CAPÍTULO IX

#### Igualdade de oportunidades

##### SECÇÃO I

##### Igualdade de oportunidades

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais sobre a igualdade

1 — Para os efeitos desta convenção nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado(a), beneficiado(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional ou nível de qualificação não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade patronal, sempre que possível, fará esforços para promover a sua equalização, dando prioridade no recrutamento ao género menos apresentado.

##### SECÇÃO II

#### Direitos da maternidade e paternidade

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias, dos quais 90 são obrigatoriamente gozados imediatamente a seguir ao parto.

2 — Em caso de internamento da criança a seguir ao parto ou no seu decurso da licença de maternidade, esta pode ser interrompida a pedido da mãe até cessar o internamento, sendo retomada nesta data até perfazer o período máximo respectivo.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o homem tem direito a licença de paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta da mulher e do homem.

4 — Porém, quando exista opção pelo disposto na alínea c) do número anterior, a mulher goza sempre um período mínimo de seis semanas.

5 — Em caso de nado-morto ou de aborto, o período de licença pós-parto é de 30 dias.

6 — Em caso de morte de nado-vivo, até 30 dias após o nascimento, o período de licença após o parto é de 30 dias, após a ocorrência da morte, independentemente do período de licença já gozado.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Consultas pré-natais

As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais ou para efectuar quaisquer exames ou tratamentos médicos, durante o período de gravidez.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

1 — São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem riscos efectivos para a função genética da mulher.

2 — É assegurado às trabalhadoras o direito a não desempenharem, durante a gravidez, e até sete meses após o parto, tarefas ou regimes de prestação de trabalho clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, manipular produtos perigosos ou nocivos.

3 — No caso de a trabalhadora desempenhar habitualmente tarefas com as características e nos períodos referidos no número anterior, ser-lhe-ão atribuídas outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Assistência aos filhos

1 — Os trabalhadores que tenham filhos, enteados ou equiparados, menores ou deficientes a cargo têm direito a:

- a) Redução do trabalho diário em duas horas, seguidas ou interpoladas, de acordo com as necessidades do trabalhador, para lhes prestar aleitação ou assistência, no caso de deficientes, e até que completem 1 ano de idade;
- b) Dispensa, a seu pedido, até dois dias por mês para tratar de assuntos relacionados com deficientes a cargo e até que completem 2 anos de idade;
- c) Fixação de horário de trabalho, seguido, ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo serviço não ficar inviabilizado com tal horário;
- d) Gozar de licença por um período de um ano, renovável por um ou dois períodos de seis meses, para lhes prestar assistência.

2 — Os direitos referidos no número anterior poderão ser gozados indistintamente pelo pai ou pela mãe mas não são acumuláveis, podendo a entidade patronal exigir provas desse facto.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Regime de ausência ao trabalho

1 — As ausências ao trabalho previstas nas cláusulas 67.<sup>a</sup> a 70.<sup>a</sup>, bem como a redução do horário de trabalho, não determinam a perda de quaisquer direitos, serão consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam apenas perda de retribuição as ausências ao trabalho referidas na cláusula 67.<sup>a</sup>, bem como a licença prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 70.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Menores

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Trabalho de menores

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

2 — O trabalho de menores só é permitido no período compreendido entre as 8 e as 20 horas.

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Reconversão de trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

### Complemento de subsídio por acidente de trabalho

1 — Se de acidente de trabalho sofrido pelo trabalhador resultar incapacidade temporária, parcial ou absoluta, a entidade patronal assegurará a diferença entre a verba que a companhia de seguros paga e a totalidade da retribuição do trabalhador.

2 — Se do acidente resultar a incapacidade parcial permanente do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a retomá-lo ao seu serviço, atribuindo-lhe uma tarefa compatível com o seu grau de desvalorização e remunerando-o com um ordenado nunca inferior ao correspondente às funções que desempenhava à data do acidente.

3 — Se do acidente resultar incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros que melhores con-

dições de seguro ofereça ao trabalhador. Por isso mesmo, as entidades patronais obrigam-se a efectuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respectivo, for mais favorável ao trabalhador.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, higiene e segurança.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directrizes das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança do trabalho.

3 — Os profissionais devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de 30 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 3 dias e por cada ano civil um total de 30 dias.

4 — As empresas devem comunicar aos sindicatos respectivos a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que a determinam.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Os sindicatos interessados podem solicitar, a título devolutivo, os respectivos processos, quando se observe o disposto no número anterior desta cláusula.

7 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido em auto por si assinado.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora 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 actos que lhe são imputáveis.

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

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

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

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

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

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho, salvo nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 23.<sup>a</sup>;
- c) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter posto os sindicatos ao corrente da violação das leis de trabalho e deste CCT cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- f) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- g) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XIII

### Penalidades

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Coimas

1 — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às coimas previstas na lei.

2 — O pagamento da coima não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infrin-gida.

3 — As coimas aplicadas sem destino fixado por lei reverterão para o fundo da instituição da segurança social respectiva.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias anteriores

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

###### 1 — Constituição:

- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes das casas de saúde e três representantes dos sindicatos representativos dos trabalhadores, podendo ser assesso-rados;
- Por cada representante efectivo poderá ser designado um substituto;
- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos represen-tantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- A comissão paritária funcionará enquanto esti-ver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comuni-cação por escrito à outra parte.

###### 2 — Normas de funcionamento:

- A comissão paritária funcionará em local alter-nadamente indicado por cada uma das partes;
- Sempre que haja um assunto a tratar será ela-borada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resol-ver, até cinco dias antes da reunião;
- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

###### 3 — Atribuições:

- A interpretação das cláusulas do presente CCT; e
- A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respectivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

###### 4 — Deliberações:

- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes;

- Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de cada uma das partes;
- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são auto-maticamente aplicáveis às empresas e aos tra-balhadores ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, momento a partir do qual constituirão parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Normas mais favoráveis

Sempre que para a mesma categoria profissional e na mesma empresa vigorarem condições e cláusulas con-tratuais diferentes das estabelecidas neste instrumento aplicar-se-ão as normas que, caso a caso, sejam mais favoráveis aos respectivos trabalhadores.

## ANEXO I

### Tabela salarial

De 1 de Maio de 2000 a 30 de Abril de 2001

Níveis	Categorias	Ordenado
XVI	Director de serviços .....	139 250\$00
XV	Chefe de serviços .....	139 150\$00
XIV	Director de creche ..... Tesoureiro .....	126 850\$00
XIII	Técnico paramédico-chefe (farmácia) .... Chefe de secção ..... Encarregado de fogueiro ..... Técnico de contas ..... Operador de computador (mais de seis meses) .....	123 550\$00
XII	Secretário de direcção II ..... Chefe de cozinha ..... Encarregado de construção civil ..... Encarregado electricista ..... Encarregado metalúrgico ..... Recepcionista-chefe ..... Assistente administrativo II .....	123 200\$00
XI	Chefe de equipa metalúrgica ..... Chefe de equipa electricista ..... Chefe de mesa ..... Operador de computador (até seis meses) Escriturário principal ..... Secretário de direcção I ..... Subchefe de secção ..... Técnico de aparelhos de electromedicina Técnico paramédico ..... Assistente administrativo I .....	118 250\$00
X	Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fogueiro ..... Recepcionista (mais de seis anos) ..... Técnico de segurança e prevenção ..... Técnico paramédico (sem curso) .....	108 600\$00

Níveis	Categorias	Ordenado
IX	Canalizador ..... Capataz ..... Carpinteiro ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Ecónomo ..... Educador de infância ..... Encarregado de roupa/lavandaria ..... Mecânico de frio/ar condicionado ..... Monitor ..... Motorista ..... Oficial electricista ..... Pedreiro ..... Pintor ..... Serralheiro civil ..... Serralheiro mecânico ..... Torneiro mecânico ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	102 350\$00
VIII	Assistente de consultório (mais de dois anos) ..... Escriturário ..... Recepcionista (mais de três anos) ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> classe (mais de três anos) .....	92 250\$00
VII	Ama (mais de nove anos) ..... Auxiliar de hemodiálise (com mais de 10 anos) ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Costureiro (mais de oito anos) ..... Despenseiro (mais de cinco anos) ..... Empregado de balcão ..... Empregado de bloco operatório (mais de oito anos) ..... Empregado de enfermaria (mais de 10 anos) ..... Empregado de esterilização (mais de oito anos) ..... Empregado de mesa ..... Empregado de roupa/lavandaria (mais de oito anos) ..... Maqueiro (com mais de 10 anos) ..... Pré-oficial electricista ..... Vigilante com funções pedagógicas ..... Vigilante de doentes .....	90 500\$00
VI	Ama (de sete a nove anos) ..... Costureiro (mais de quatro anos) ..... Auxiliar de hemodiálise (de sete a nove anos) ..... Despenseiro (menos de cinco anos) ..... Empregado de bloco operatório (mais de quatro anos) ..... Empregado de enfermaria (de sete a nove anos) ..... Maqueiro (de sete a nove anos) ..... Recepcionista até três anos ..... Empregado de esterilização (mais de quatro anos) ..... Empregado de roupa/lavandaria (mais de quatro anos) .....	77 550\$00
V	Ama (de quatro a seis anos) ..... Auxiliar de hemodiálise (de três a seis anos) ..... Assistente de consultório (até dois anos) ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Chefe de copa ..... Copeiro ..... Empregado ..... Enfermaria (de quatro a seis anos) ..... Empregado de bloco operatório (até quatro anos) ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Jardineiro ..... Maqueiro (de três a seis anos) ..... Porteiro .....	76 550\$00

Níveis	Categorias	Ordenado
	Guarda ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> (até três anos) ..... Trabalhador de aviação ..... Trabalhador rural ..... Vigilante (mais de dois anos) .....	
IV	Ama (até três anos) ..... Auxiliar de hemodiálise (até três anos) ... Contínuo (com 21 ou mais anos) ..... Costureiro (até quatro anos) ..... Empregado de refeitório ..... Empregado de enfermaria (até três anos) ..... Empregado de lavanderia/rouparia (até quatro anos) ..... Estagiário do 2.º ano ..... Maqueiro (até três anos) ..... Praticante metalúrgico ..... Trabalhador de limpeza ..... Vigilante (menos de dois anos) .....	75 450\$00
III	Contínuo (menos de 21 anos) ..... Estagiário do 1.º ano ..... Ajudante electricista .....	67 600\$00
II	Paquete (mais de 16 anos) .....	57 000\$00
I	Aprendiz de electricista do 1.º ano ..... Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano ..... Paquete (de 16 anos) ..... Praticante de armazém do 1.º ano .....	48 700\$00

*Nota.* — Os maqueiros com menos de três anos só se aplica aos que forem admitidos após a entrada em vigor do presente CCT.

## ANEXO II

### Categorias profissionais, definição de funções e condições específicas

#### A — Grupo profissional — Trabalhadores de hotelaria

##### I — Condições de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos completos, devendo ter, quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento do título profissional, e robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar por inspecção médica, feita na altura da admissão pelos médicos do estabelecimento, e da qual haverá prova escrita com um exemplar autenticado e entregue ao trabalhador.

Porém, para as categorias de empregado de enfermaria, bloco operatório, esterilização e roupa/lavandaria as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade.

##### II — Densidades mínimas

#### Cozinha:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores					
	1	2	3	4	5	6
Chefe .....	—	—	—	1	1	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	1	1

Categorias profissionais	Número de trabalhadores					
	1	2	3	4	5	6
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	—	1	1	1	1	2
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	2	2

Havendo mais de seis trabalhadores, observar-se-á, para os que excedem aquele número, a mesma proporção mínima.

### III — Dotações mínimas

a) Havendo mais de 70 camas, existirá obrigatoriamente um ecónomo.

b) Por cada conjunto de 100 camas existirá um copeiro.

c) Existirá um chefe de copa por cada três copeiros ou por cada conjunto de 350 camas.

d) Existirá, obrigatoriamente, um despenseiro por cada conjunto de camas, até ao máximo de 70, a partir do qual será obrigatória a existência de um ecónomo.

e) Nos refeitórios onde sejam servidas 50 ou mais refeições existirá, obrigatoriamente, pelo menos, um empregado de refeitório.

### IV — Categorias profissionais e definição de funções

**Ecónomo.** — É o profissional que organiza, coordena, orienta e vigia todos os serviços da casa de saúde, nomeadamente refeitório, enfermarias e quartos; requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa e colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de doentes e de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal que não está directamente ligado ao trabalho de doentes, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a 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 ser incumbido da admissão e despedimento de pessoal.

**Chefe de cozinha.** — É o profissional que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora e 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 outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipo de guarnição a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados; assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas.

**Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>** — É o profissional que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios; quando não houver chefe de cozinha, pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhadores de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e os seus horários, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material e do registo de consumos. Aos cozinheiros de 3.<sup>a</sup> competirá a execução das tarefas mais simples no âmbito das acima descritas.

**Chefe de mesa.** — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa.

**Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>** — É o profissional que serve refeições no refeitório do pessoal e dos doentes na sala ou salas destinadas à tomada de refeições, executa ou colabora na arrumação das mesmas e executa a decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições tomadas nos aposentos e noutros locais anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os doentes e acompanhantes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos e serve os alimentos escolhidos; prepara as mesas para novos serviços; espinha os peixes, trincha as carnes e ultima a preparação de certos pratos. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala e dos utensílios de uso permanente.

**Copeiro.** — É o profissional que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados ao serviço das refeições; coopera na limpeza e arrumação da copa.

**Chefe de copa.** — É o profissional que superintende nos serviços de copa.

**Despenseiro.** — É o profissional que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam requisitados; 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, outras mercadorias ou artigos diversos referentes única e exclusivamente à alimentação; clarifica, por filtragem ou colagem e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos; superintende na arrumação da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas ou de aquecimento de águas.

*Empregado de balcão.* — É o profissional que serve refeições ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e mais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a loiça servida; prepara e serve misturas, batidos, sanduíches, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições; pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifés e ovos; fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; guarda os documentos de crédito autorizados; executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da secção.

*Empregado de enfermaria.* — É o trabalhador que, sem manipulação dos doentes dependentes, ajuda o enfermeiro nas tarefas de higiene, conforto, banhos, preparação dos alimentos, colocação da arrastadeira, movimentação dos doentes e faz e desfaz as camas. Autonomamente, para os doentes independentes, sob orientação do enfermeiro, prepara os materiais de cuidados de higiene e conforto, prepara os tabuleiros para o fornecimento da alimentação, ajuda nos banhos, faz e desfaz camas e ajuda na movimentação dos doentes. Arruma e limpa os quartos e enfermarias, transportando a roupa necessária para o efeito; pode servir refeições nos quartos e enfermarias.

*Lavador mecânico ou manual.* — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de lavar ou que manualmente lava a roupa. Pode também executar serviços de desnodagem.

*Encarregado de lavandaria ou rouparia.* — É o trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço de lavandaria e ou rouparia.

*Empregado de lavandaria ou rouparia.* — É o trabalhador que alimenta e assegura o funcionamento das prensas ou balancés das máquinas de secar a roupa; passa a ferro e recebe, trata, arruma e distribui as roupas, fazendo os respectivos registos.

*Vigilante de doentes.* — É o trabalhador que, nas casas de saúde de psiquiatria, acompanha os doentes na sua fase de recuperação, ministra-lhes a alimentação em caso de necessidade; faz a cama, a limpeza e dá passeios com os doentes. Apoia o pessoal de enfermagem nas suas tarefas.

*Empregado de esterilização.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, esteriliza todo o tipo de material em autoclaves (vapor e ou gás) e estufas, prepara ainda o material a esterilizar e limpa o equipamento com que trabalha.

*Costureiro.* — É o empregado que cose à mão ou à máquina.

*Empregado de bloco operatório.* — É o trabalhador que limpa e desinfecta as instalações do bloco operatório, dá apoio aos enfermeiros da sala, fornece todo o tipo de material esterilizado para a mesa operatória e prepara o material para a esterilização; prepara e for-

nece ainda as roupas necessárias ao bloco operatório. Pode ainda fazer acidentalmente outros serviços relacionados com o bloco operatório.

*Maqueiro.* — É o trabalhador que procede ao transporte dos doentes entre o internamento, bloco operatório e transporte automóvel ou para enfermarias e bloco; pode também transportar medicamentos e outro material da farmácia para o bloco operatório, assim como fazer outras tarefas relacionadas com o mesmo.

*Ama.* — É o trabalhador que presta cuidados especiais aos recém-nascidos sob orientação do enfermeiro.

*Auxiliar de hemodiálise.* — É o trabalhador que desenvolve as suas actividades sob a orientação de técnico devidamente habilitado (enfermagem), tais como:

- Faz a limpeza das máquinas de diálise e do material de apoio necessário para a prestação dos cuidados de saúde, seja manual seja automaticamente;
- Ministra a alimentação aos doentes em tratamento;
- Recolhe e transporta a roupa necessária ao desenvolvimento do tratamento;
- Procede à limpeza da secção;
- Apoia o transporte de doentes que não se possam deslocar autonomamente;
- Presta apoio na limpeza dos materiais para reciclar necessários ao serviço de hemodiálise;
- Faz a limpeza das áreas adstritas à unidade de diálise (pavimentos, vidros, gabinetes, bem como aos sanitários).

## **B — Grupo profissional — Trabalhadores de apoio e auxiliares**

### **I — Condições de admissão**

Além das habilitações mínimas legais, as admissões de trabalhadores obedecerão aos seguintes limites de idade mínima:

- Paquete — 16 anos;
- Contínuos, porteiros e trabalhadores de limpeza — 18 anos;
- Guardas e vigilantes — 21 anos.

### **II — Categorias profissionais e definição de funções**

*Contínuo.* — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada; pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

*Porteiro.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas dos visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

*Guarda.* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.



*Paquete.* — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

*Trabalhador de limpeza.* — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

#### **C — Grupo profissional — Telefonistas**

##### **I — Condições de admissão**

Para estes trabalhadores exigem-se as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos.

##### **II — Categorias profissionais e definição de funções**

*Telefonista.* — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

##### **III — Acesso**

Os trabalhadores classificados como telefonistas de 2.<sup>a</sup> ascendem à categoria de telefonista de 1.<sup>a</sup> logo que perfaçam dois anos de permanência naquela categoria.

#### **D — Grupo profissional — Fogueiros**

##### **I — Condições de admissão**

1 — É vedado às empresas atribuir outras categorias não previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

2 — Não é permitido à empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores de vapor.

3 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

##### **II — Dotações mínimas**

Quando as empresas tiverem três ou mais trabalhadores um deles será encarregado.

##### **III — Categorias profissionais e definição de funções**

*Encarregado de fogueiro.* — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

*Fogueiro.* — Alimenta e conduz geradores, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer a beneficiação nos geradores auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento

manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### **E — Profissões/actividades paramédicas**

##### **Artigo 1.º**

###### **Âmbito**

São profissionais paramédicos (ou técnicos de diagnóstico e terapêutica) todos os que exerçam ou quando sem título venham a ser autorizados pela tutela e com o seu registo profissional actualizado, conforme o disposto na lei.

##### **Artigo 2.º**

###### **Definição**

As actividades paramédicas são as previstas na lei.

##### **Artigo 3.º**

###### **Admissão**

1 — Compete à entidade patronal contratar os técnicos que satisfaçam os requisitos do artigo 1.º

i2 — A entidade patronal pode solicitar aos candidatos a admissão elementos suplementares de comprovação dos respectivos requisitos.

##### **Artigo 4.º**

###### **Definição de funções**

1 — O técnico de diagnóstico e terapêutica desenvolve a sua actividade no âmbito da prestação de cuidados de saúde, competindo-lhe, designadamente:

- a) Planear, recolher, seleccionar, preparar e aplicar os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;
- b) Recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, defesa e promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo;
- c) Prestar cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento e reabilitação do doente, por forma a facilitar a sua reintegração no respectivo meio social;
- d) Preparar o doente para a execução de exames, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respectivo processo de diagnóstico, tratamento e reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efectividade daqueles;
- e) Assegurar, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura ou reabilitação;
- f) Assegurar, no âmbito da sua actividade, a oportunidade, a qualidade, o rigor e a humanização dos cuidados de saúde;
- g) Assegurar a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha;

- h) Assegurar a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos utentes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos e assegurar o registo de exames e tratamentos efectuados;
- i) Zelar pela forma contínua, pela gestão técnico-científica e pedagógica dos processos de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional, bem como pela conduta deontológica, tendo em vista a qualidade da prestação dos cuidados de saúde.

#### Artigo 5.º

##### Categorias

Os técnicos abrangidos por este CCT terão a categoria seguinte:

Técnico.

#### Artigo 6.º

##### Funções

1 — À categoria de técnico correspondem as seguintes funções:

No âmbito das competências referidas no artigo 4.º deste anexo, avalia as necessidades em matéria e técnicas de diagnóstico e terapêutica dos indivíduos, famílias e comunidades, quer nas instalações da empresa quer no domicílio do utente; programa, executa e avalia cuidados de diagnóstico e terapêutica directos e globais correspondentes a essas necessidades; regista todos os cuidados de diagnóstico e terapêutica prestados ou a prestar; elabora o plano de cuidados e estabelece prioridades; realiza e participa em estudos que visem a melhoria dos cuidados de diagnóstico e terapêutica.

2 — A designação da categoria será acrescentada de epíteto específico da actividade exercida.

#### Artigo 7.º

##### Garantias específicas

Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal, para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e em instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

- a) Sujeitar a exames médicos periódicos, de seis em seis meses, acompanhados estes, no mínimo, da determinação da fórmula hemoleucocitária e da contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a comissão de protecção contra radiações ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração de instalações e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente

expostos por desimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;

- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses de radiação recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes, sempre que estas o solicitem;
- d) Transferir temporariamente ou definitivamente o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos e logo que:

As doses de radiação recebidas, a contaminação interna ou intoxicação atinjam tais valores que a comissão de protecção contra radiações ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem;

Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos, aqueles tenham originado uma doença profissional ou acidente de trabalho que não permita a continuidade daquelas funções;

- e) Facultar ao trabalhador o tempo necessário para a frequência de cursos de protecção contra radiações e manejo de substâncias tóxicas e instruir os trabalhadores profissionalmente expostos sobre os perigos a que estão sujeitos e das vantagens do cumprimento das regras de protecção para o efeito estabelecidas.

#### F — Grupo profissional — Rodoviários

##### I — Categorias profissionais e definição de funções

**Motorista.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo e pela carga que transporte, orientando também a sua carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e todos os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

##### II — Refeições

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores, mediante a apresentação de facturas, todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas.

3:

- a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive;
- b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas;

- c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

#### II — Alojamento e subsídio de deslocação

- a) As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene.  
b) No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga, contra factura, pelas entidades patronais.

#### G — Grupo profissional — Trabalhadores da construção civil e madeiras

##### I — Condições de admissão

Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos, para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizes, salvo para a categoria de auxiliar menor.

##### II — Categorias profissionais e definição de funções

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvo-  
rados, capatazes ou trabalhadores.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, blocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas ou tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

#### H — Grupo profissional — Trabalhadores metalúrgicos

##### I — Aprendizagem e tirocínio

a) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde seja permitido.

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

c) Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

d) É proibido às empresas retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

##### Antiguidade dos aprendizes

a) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da

empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte.

b) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

##### Tirocínio

a) Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer profissão.

b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

##### Duração do tirocínio

a) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

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

##### IV — Categorias profissionais e definição de funções

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

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Mecânico de frio ou de ar condicionado.* — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

*Aprendiz/praticante.* — Sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

#### **I — L) Grupo profissional — Electricistas**

##### **I — Condições de admissão**

Além das habilitações mínimas legais, não serão admitidos trabalhadores com menos de 16 anos.

Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados pelos cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

##### **II — Aprendizagem**

Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- a) Após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com 16 anos de idade;
- b) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos de idade;
- c) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

##### **III — Acesso**

a) Os ajudantes de electricistas, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficial.

b) O pré-oficial electricista, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, será promovido a oficial.

##### **IV — Densidades**

a) Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- 1) O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais;
- 2) O número de pré-oficiais e ajudantes, no conjunto, não pode exceder em 100% o número de oficiais;
- 3) Nos estabelecimentos em que haja um só profissional, terá de ser classificado, no mínimo, como oficial;
- 4) Nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas tem de haver, pelos menos, um classificado como chefe de equipa;
- 5) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais electricistas têm de classificar um como encarregado.

#### **V — Categorias profissionais e definição de funções**

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função e, caso exista, substitui o encarregado nas suas ausências.

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

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

*Ajudante.* — É o trabalhador electricista que completou a sua especialidade e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

*Técnico de aparelhos de electromedicina.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara equipamentos e aparelhos electromedicinais; trabalha em equipamentos electrónicos aplicados à medicina, tais como aparelhos de radiodiagnóstico e radioterapia, diatermia, electrocirúrgicos, de reanimação respiratória e circulatória e de controlo e vigilância de doentes; guia-se, normalmente, por esquemas e especificações técnicas, que interpreta.

#### **VI — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas**

1 — O trabalhador electricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra risco de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador da empresa.

#### **J — Grupo profissional — Trabalhadores agrícolas**

##### **I — Categorias profissionais**

*Trabalhador rural.* — É o trabalhador que predominantemente faz trabalhos agrícolas.

*Trabalhador de aviário.* — É o trabalhador que predominantemente cuida e trata do aviário e das aves.

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

## L — Grupo profissional — Trabalhadores de ensino

**Director de creche.** — É o trabalhador que dirige, orienta e superintende o funcionamento correcto de uma creche.

**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, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução de uma 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 ME para o exercício das funções atrás descritas.

**Vigilante com funções pedagógicas.** — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos, sob orientação do educador de infância, auxiliar de educação, professor do ensino especial ou do ensino primário. Consideram-se funções pedagógicas, entre outras, a contagem de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

**Monitor.** — É o trabalhador que ensina uma profissão ou ministra cursos, tendo em vista o aperfeiçoamento dos alunos.

## M — Trabalhadores administrativos

### Condições específicas

#### I — Acesso

O acesso é automático para as seguintes categorias e classes profissionais:

- Os estagiários e os dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de terceiros-escreiturários;
- Os terceiros-escreiturários e segundos-escreiturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe anterior, contando para o efeito o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção.

#### II — Condições de admissão

Categorias	Idade mínima (anos)	Habilitações mínimas
Estagiário .....	16	Curso geral do ensino secundário (12.º ano de escolaridade obrigatória).
Recepcionista .....	18	Habilitações mínimas legais.

#### III — Dotações mínimas

1 — Por cada cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção.

2 — Por cada 15 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de serviços.

3 — É obrigatória a existência de um director de serviços quando o número de trabalhadores seja igual ou superior a 25.

## 4 — Quadro de densidades mínimas para escreiturários:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escreiturário principal .....	—	—	—	—	1	1	1	1	2	2
1. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
2. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
3. <sup>a</sup> .....	—	1	1	2	2	2	2	3	3	3

Por cada cinco recepcionistas haverá um recepcionista-chefe.

## IV — Categorias profissionais e definição de funções

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

**Chefe de serviços.** — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

**Chefe de secção.** — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

**Técnico de contas.** — 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 do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples, ou com juros, e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem ao seu cargo a elaboração do balanço e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos; pode subscrever a escrita da empresa.

**Operador de computador.** — É o trabalhador que comanda e controla um computador através de um painel de comando e ou consola; controla a entrada e saída de ficheiros em *pool* em configuração com *spooling*;

procede às operações sobre periféricas requeridas pelo sistema; escalona a entrada e saída de ficheiros em *spool* por forma a obter uma boa rentabilidade do equipamento periférico e interpreta as mensagens de consola e procede de acordo com os manuais de exploração, pode ainda ter de proceder a recolha de dados.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas e exigentes de natureza administrativa, designadamente relativas a assuntos de pessoal, legislação fiscal e relações com os fornecedores e utentes.

Opera com equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputador), teleimpressoras, telecopiadoras e outras, pode ainda ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados:

- a) Os escriturários após oito anos de carreira profissional com bom e efectivo serviço reúnem as condições necessárias para ascenderem à categoria de assistente administrativo;
- b) Os trabalhadores classificados actualmente em escriturários principal e subchefe serão reclassificados em assistente administrativo II.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e assiste a portaria; atende e recebe visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, atende outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Assistente de consultório.* — Executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, recebe o preço da consulta e arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticos, e ainda tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, 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 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.

*Cobrador.* — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado empregado de serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Estagiário.* — É o profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Lisboa, 3 de Outubro de 2000.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos — FESTRU:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — FEQUIMETAL:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos — SIFAP:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa — SPGL:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

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.

Lisboa, 27 de Outubro de 2000. — Pela Direcção Nacional da FESAHT, *Paula Farinha*.

#### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
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;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

#### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIME-TAL — 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 Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
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 do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 27 de Outubro de 2000. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível*.)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos declara-se que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais 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 Autónoma da Madeira.

Lisboa, 26 de Outubro de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 26 de Outubro de 2000 — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 30 de Outubro de 2000.

Depositado em 7 de Novembro de 2000, a fl. 86 do livro n.º 9, com o n.º 369/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — centro/sul) — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que constituem as divisões de confeitaria e

conservação de fruta e as fábricas de pastelaria não integradas em estabelecimentos hoteleiros e similares sediados nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Viseu representados pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e alteração

5 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2000.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Benefício de refeição

1 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 345\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de 1550\$ mensais.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Designação	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector de fabrico:		
Mestre .....	107 150\$00	96 400\$00
Técnico de higiene e qualidade .....	101 300\$00	90 400\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	96 750\$00	84 700\$00
Controlador de qualidade .....	92 000\$00	79 900\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	86 900\$00	75 600\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	78 500\$00	72 000\$00
Auxiliar de fabrico .....	69 300\$00	67 500\$00
Aspirante .....	64 000\$00	64 000\$00
Aspirante menor de 18 anos .....	51 100\$00	51 100\$00
Sectores complementares de fabrico:		
Encarregado(a) .....	75 500\$00	73 200\$00
Operário(a) de 1. <sup>a</sup> .....	71 700\$00	69 800\$00
Operário(a) de 2. <sup>a</sup> .....	69 450\$00	67 200\$00



Designação	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Auxiliar de serviços complementares	66 600\$00	66 600\$00
Aprendiz .....	64 000\$00	64 000\$00
Aprendiz menor de 18 anos .....	51 100\$00	51 100\$00

Lisboa, 11 de Julho de 2000.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
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.

Lisboa, 27 de Outubro de 2000. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Outubro de 2000.

Depositado em 13 de Novembro de 2000, a fl. 86 do livro n.º 9, com o n.º 372/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79 na sua redacção actual.

## Contrato colectivo de trabalho entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para o n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>, n.º 2, alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) da cláusula 57.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup> e anexo II («Tabela de remunerações») do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões (AOPPD), a Associação Marítima e Portuária do Sul (AOPS) e a Associação dos Operadores do Porto de Lisboa (AOPL) por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária (SAP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1999:

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria, à diuturnidade de 3780\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário — Refeições

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho extraordinário nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — 479\$;
- Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais do que trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — 1780\$;
- Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas — 1780\$;
- Ceia — quando o trabalho termine depois das 20 horas — 1195\$.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 1660\$.

**ANEXO II**  
**Tabela de remunerações**

Classes	Categorias	Remunerações
A	Chefe de serviços .....	206 000\$00
B	Chefe de secção .....	175 100\$00
C	Primeiro-oficial ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de parque de contentores	159 100\$00
D	Segundo-oficial .....	151 400\$00
E	Terceiro-oficial ..... Fiel de armazém ..... Fiel de parque de contentores .....	141 500\$00
F	Aspirante ..... Condutor, primeiro-porteiro, primeiro-contínuo ..... Telefonista ..... Conferente de armazém ..... Conferente de parque de contentores ..... Guarda, rondista, vigilante ..... Operador de máquinas .....	124 950\$00
G	Servente ..... Embalador .....	116 500\$00
H	Praticante .....	100 300\$00
I	Segundo-contínuo, segundo-porteiro/A. limpeza .....	100 300\$00
J	Praticante estagiário .....	86 300\$00
L	Praticante estagiário de armazém: do 1.º semestre ..... do 2.º semestre .....	70 600\$00 92 700\$00
M	Paquete .....	69 400\$00

A retribuição mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento/hora de 570\$.

O presente acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 2000 e até 28 de Fevereiro de 2001, data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas.

Lisboa, 8 de Maio de 2000.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Operadores do Porto de Lisboa:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Marítima e Portuária do Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 26 de Outubro de 2000.

Depositado em 7 de Novembro de 2000, a fl. 86 do livro n.º 9, com o n.º 370/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e a Feder. Nacional dos Professores (FENPROF) e outros — Alteração salarial e outras.**

### **CAPÍTULO I** **Disposições gerais**

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito**

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 ou não pelas associações sindicais outorgantes.

#### **Artigo 2.º**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente contrato terá o seu início de vigência em 1 de Outubro de 2000 e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### **Artigo 19.º**

##### **Contrato a termo**

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

- a) Se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal, através de contratos por tempo indeterminado;
- b) Se houver denúncia do contrato a termo para admitir outro trabalhador nas mesmas tarefas, ou se não for dada preferência ao trabalhador em causa em nova admissão, no prazo de seis meses.

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

3 — 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 de trabalho, início e termo do contrato, bem como o motivo justificativo da sua celebração, nos termos da lei vigente.

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

5 — Aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações

#### Artigo 41.º

##### Trabalhadores em regime de deslocação

3 — .....

b) Pagará o subsídio de refeição no montante de 2350\$ [...]

4 — .....

b) .....

Pequeno-almoço — 620\$;  
Almoço ou jantar — 2350\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 6130\$;  
Diária completa — 10 050\$;  
Ceia — 1350\$.

#### Artigo 42.º

##### Remunerações mínimas

1 — .....

8 — .....

9 — Os docentes do ensino especializado da música que até 31 de Dezembro de 2000 possuam cinco ou mais anos de serviço nesta modalidade de ensino e sejam detentores de alguma das habilitações previstas no anexo A a que se refere o n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 234/97, de 3 de Setembro, serão integrados, a partir de 1 de Janeiro de 2001, nas tabelas A ou B, da seguinte forma:

- a) Serão incluídos na tabela A os professores cuja habilitação específica para a respectiva área de docência constituísse, à data da sua aquisição, a máxima possível existente;
- b) Incluir-se-ão na tabela B os professores para cuja área de docência existisse, à data da sua aquisição, habilitação específica de nível superior.

#### Artigo 46.º

##### Subsídios de refeição

1 — [...] um subsídio de refeição no valor de 700\$ [...]

2 — .....

#### Artigo 50.º

##### Regime de pensionato

1 — .....

- a) 27 800\$, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a 190 550\$;
- b) 25 080\$, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9, inclusive;
- c) 16 900\$, para os restantes trabalhadores docentes;
- d) 15 450\$, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 15, inclusive;
- e) 8800\$, para os restantes trabalhadores não docentes.

#### Artigo 52.º

##### Diuturnidades — Trabalhadores não docentes

3 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de 5700\$.

#### Artigo 53.º

1 — .....

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 da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — (*Anterior n.º 2.*)

4 — (*Anterior n.º 3.*)

5 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — (*Anterior n.º 5.*)

7 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da verificação das condições previstas nos números anteriores.

#### Artigo 54.º

##### Profissionalização em exercício

1 — .....

2 — .....

3 — .....

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 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — (*Anterior n.º 5.*)

## CAPÍTULO VIII

### Condições especiais de trabalho

#### Artigo 55.º

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

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais:

- 1) Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- 2) Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até 120 dias após o parto;
- 3) Licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais, necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 4) Licença de duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias no caso de aborto ou de parte de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;
- 5) Após o parto e durante todo o tempo que durar a amamentação, a mãe será dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos de uma hora cada um ou equivalente redução do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição da remuneração e sem que tal redução possa ser compensada;
- 6) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;
- 7) 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 de gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
  - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- 8) Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível;
- 9) As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior;
- 10) Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
- 11) Nos casos previstos no n.º 4) não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado-morto, ao abrigo do n.º 3) deste artigo;
- 12) A entidade patronal pagará mensalmente, nos casos dos n.ºs 3) e 4) deste artigo, a remuneração correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da segurança social.

#### ANEXO III

**Tabelas de vencimentos dos trabalhadores do ensino particular e cooperativo a vigorar a partir de 1 de Outubro de 2000 até 30 de Setembro de 2001.**

##### Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base	Valor da hora semanal
0 .....	A8	228 800\$00	10 400\$00
1 .....		228 800\$00	10 400\$00
2 .....		228 800\$00	10 400\$00
3 .....		228 800\$00	10 400\$00
4 .....		228 800\$00	10 400\$00
5 .....	A7	247 500\$00	11 250\$00
6 .....		247 500\$00	11 250\$00
7 .....		247 500\$00	11 250\$00
8 .....		247 500\$00	11 250\$00
9 .....	A6	287 100\$00	13 050\$00
10 .....		287 100\$00	13 050\$00
11 .....		287 100\$00	13 050\$00
12 .....		287 100\$00	13 050\$00
13 .....	A5	312 400\$00	14 200\$00
14 .....		312 400\$00	14 200\$00
15 .....		312 400\$00	14 200\$00
16 .....	A4	323 400\$00	14 700\$00
17 .....		323 400\$00	14 700\$00
18 .....		323 400\$00	14 700\$00
19 .....		323 400\$00	14 700\$00
20 .....	A3	343 200\$00	15 600\$00
21 .....		343 200\$00	15 600\$00
22 .....		343 200\$00	15 600\$00
23 .....	A2	402 600\$00	18 300\$00
24 .....		402 600\$00	18 300\$00
25 .....		402 600\$00	18 300\$00
26 .....		402 600\$00	18 300\$00
≥ 27 .....	A1	508 200\$00	23 100\$00

##### Categoria B — Professores bacharéis e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base	Valor da hora semanal
0 .....	B7	228 800\$00	10 400\$00
1 .....		228 800\$00	10 400\$00
2 .....		228 800\$00	10 400\$00
3 .....		228 800\$00	10 400\$00
4 .....		228 800\$00	10 400\$00

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base	Valor da hora semanal
5 .....	B6	247 500\$00	11 250\$00
6 .....		247 500\$00	11 250\$00
7 .....		247 500\$00	11 250\$00
8 .....		247 500\$00	11 250\$00
9 .....		247 500\$00	11 250\$00
10 .....	B5	287 100\$00	13 050\$00
11 .....		287 100\$00	13 050\$00
12 .....		287 100\$00	13 050\$00
13 .....		287 100\$00	13 050\$00
14 .....		287 100\$00	13 050\$00
15 .....	B4	312 400\$00	14 200\$00
16 .....		312 400\$00	14 200\$00
17 .....		312 400\$00	14 200\$00
18 .....		312 400\$00	14 200\$00
19 .....		312 400\$00	14 200\$00
20 .....	B3	343 200\$00	15 600\$00
21 .....		343 200\$00	15 600\$00
22 .....		343 200\$00	15 600\$00
23 .....		343 200\$00	15 600\$00
24 .....	B2	387 200\$00	17 600\$00
25 .....		387 200\$00	17 600\$00
26 .....		387 200\$00	17 600\$00
≥ 27 .....	B1	418 000\$00	19 000\$00

**Categoria C — Outros Professores dos 2.º e 3.º Ciclos  
do Ensino Básico e Secundário**

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor da hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário ...	128 480\$00	5 840\$00
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior .....	137 280\$00	6 240\$00
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e cinco ou mais anos de serviço .....	141 020\$00	6 410\$00
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior .....	161 260\$00	7 330\$00
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço .....		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 10 ou mais anos de serviço ...		

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor da hora semanal
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 15 ou mais anos de serviço .....	181 940\$00	8 270\$00
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior .....	191 180\$00	8 690\$00
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço .....		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 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 .....	194 260\$00	8 830\$00
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 25 ou mais anos de serviço ...	200 860\$00	9 130\$00
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 cinco ou mais anos de serviço .....	203 280\$00	9 240\$00
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 .....	226 820\$00	10 310\$00
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 .....	233 420\$00	10 610\$00
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 .....	248 820\$00	11 310\$00
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 .....	289 300\$00	13 150\$00

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

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base
0 .....	D8	215 300\$00
1 .....		215 300\$00
2 .....		215 300\$00
3 .....		215 300\$00
4 .....		215 300\$00
5 .....	D7	239 200\$00
6 .....		239 200\$00
7 .....		239 200\$00
8 .....		239 200\$00
9 .....	D6	267 800\$00
10 .....		267 800\$00
11 .....		267 800\$00
12 .....		267 800\$00
13 .....	D5	291 200\$00
14 .....		291 200\$00
15 .....		291 200\$00
16 .....	D4	300 000\$00
17 .....		300 000\$00
18 .....		300 000\$00
19 .....		300 000\$00
20 .....	D3	343 200\$00
21 .....		343 200\$00
22 .....		343 200\$00
23 .....	D2	402 600\$00
24 .....		402 600\$00
25 .....		402 600\$00
26 .....		402 600\$00
≥ 27 .....	D1	508 200\$00

**Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional**

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base
0 .....	E8	163 000\$00
1 .....		163 000\$00
2 .....		163 000\$00
3 .....		163 000\$00
4 .....		163 000\$00
5 .....	E7	184 600\$00
6 .....		184 600\$00
7 .....		184 600\$00
8 .....		184 600\$00
9 .....	E6	226 200\$00
10 .....		226 200\$00
11 .....		226 200\$00
12 .....		226 200\$00
13 .....	E5	243 600\$00
14 .....		243 600\$00
15 .....		243 600\$00

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base
16 .....	E4	270 000\$00
17 .....		270 000\$00
18 .....		270 000\$00
19 .....		270 000\$00
20 .....	E3	296 500\$00
21 .....		296 500\$00
22 .....		296 500\$00
23 .....	E2	317 700\$00
24 .....		317 700\$00
25 .....		317 700\$00
26 .....		317 700\$00
≥ 27 .....	E1	418 000\$00

**Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico**

Nível	Categoria	Vencimento base
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma .....	106 100\$00
	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 .....	116 700\$00
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar .....	
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais anos de serviço .....	120 900\$00
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço .....	
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço .....	128 400\$00
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco 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 .....	145 400\$00
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço .....	
	Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço .....	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço .....	

Nível	Categoria	Vencimento base
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço ..... Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço .....	161 100\$00
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço ..... Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço .....	181 600\$00
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço .....	191 100\$00
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 27 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 27 ou mais anos de serviço .....	192 100\$00
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 27 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 27 ou mais anos de serviço .....	201 700\$00

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

Nível	Categoria	Vencimento base
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ..... Professor de educação e ensino especial com especialização .....	226 600\$00
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço .....	244 000\$00
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 .....	310 900\$00

Nível	Categoria	Vencimento base
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 .....	312 900\$00
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 e 20 ou mais anos de serviço .....	330 000\$00

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

**Categoria H — Professores de estabelecimento de ensino de línguas**

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior .....	137 500\$00	6 250\$00
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço .....	161 260\$00	7 330\$00
H8	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior .....	191 180\$00	8 690\$00
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	194 260\$00	8 830\$00
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço .....	200 860\$00	9 130\$00
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço .....	203 280\$00	9 240\$00
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço .....	206 140\$00	9 370\$00

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor hora semanal
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	233 420\$00	10 610\$00
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço .....	239 360\$00	10 880\$00
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço .....	245 300\$00	11 150\$00

#### **Categoria I — Professor de cursos extracurriculares**

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares .....	137 500\$00	6 250\$00
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço .....	161 260\$00	7 330\$00
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço .....	194 480\$00	8 840\$00
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço .....	200 860\$00	9 130\$00
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço .....	204 600\$00	9 300\$00

#### **Categoria J — Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física**

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física .....	128 480\$00	5 840\$00
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço .....	203 280\$00	9 240\$00
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço ...	233 420\$00	10 610\$00

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor hora semanal
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço ...	248 600\$00	11 300\$00
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço ...	264 000\$00	12 000\$00

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

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

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor hora semanal
K12	Restantes professores .....	128 480\$00	5 840\$00
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior ....	137 280\$00	6 240\$00
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviços .....	141 020\$00	6 410\$00
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço .....	161 260\$00	7 330\$00
K8	Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço ...	181 940\$00	8 270\$00
K7	Professor com habilitação própria de grau superior .....	191 180\$00	8 690\$00
K6	Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço ...	194 260\$00	8 830\$00
K5	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	200 860\$00	9 130\$00
K4	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço ...	203 280\$00	9 240\$00
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço ...	233 420\$00	10 610\$00
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	249 260\$00	11 330\$00



Nível	Categoria	Vencimento base	Valor hora semanal
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço ...	271 920\$00	12 360\$00

#### **Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social**

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base
0 .....	L8	206 000\$00
1 .....		206 000\$00
2 .....		206 000\$00
3 .....		206 000\$00
4 .....		206 000\$00
5 .....	L7	226 600\$00
6 .....		226 600\$00
7 .....		226 600\$00
8 .....		226 600\$00
9 .....	L6	247 200\$00
10 .....		247 200\$00
11 .....		247 200\$00
12 .....		247 200\$00
13 .....	L5	267 800\$00
14 .....		267 800\$00
15 .....		267 800\$00
16 .....	L4	278 000\$00
17 .....		278 000\$00
18 .....		278 000\$00
19 .....		278 000\$00
20 .....	L3	288 400\$00
21 .....		288 400\$00
22 .....		288 400\$00
23 .....	L2	309 000\$00
24 .....		309 000\$00
25 .....		309 000\$00
26 .....		309 000\$00
≥ 27 .....	L1	336 000\$00

*Nota.* — Os trabalhadores envolvidos por esta alteração mantêm o horário definido para as respectivas categorias profissionais e perdem o direito às diuturnidades já vencidas, uma vez que o valor respectivo foi incluído no vencimento base.

#### **Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta e enfermeiro**

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base
0 .....	M8	163 300\$00
1 .....		163 300\$00
2 .....		163 300\$00
3 .....		163 300\$00
4 .....		163 300\$00
5 .....	M7	172 100\$00
6 .....		172 100\$00
7 .....		172 100\$00
8 .....		172 100\$00

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base
9 .....	M6	188 500\$00
10 .....		188 500\$00
11 .....		188 500\$00
12 .....		188 500\$00
13 .....	M5	203 200\$00
14 .....		203 200\$00
15 .....		203 200\$00
16 .....	M4	210 000\$00
17 .....		210 000\$00
18 .....		210 000\$00
19 .....		210 000\$00
20 .....	M3	222 500\$00
21 .....		222 500\$00
22 .....		222 500\$00
23 .....	M2	247 200\$00
24 .....		247 200\$00
25 .....		247 200\$00
26 .....		247 200\$00
≥ 27 .....	M1	273 800\$00

#### **Notas**

1 — Os trabalhadores envolvidos por esta alteração mantêm o horário definido para as respectivas categorias profissionais e perdem o direito às diuturnidades já vencidas, uma vez que o valor respectivo foi incluído no vencimento base.

2 — Quando licenciados passam para a categoria L.

#### **N — Trabalhadores não docentes**

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
1	Director de serviços administrativos ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau VI ...	248 300\$00
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V ...	231 800\$00
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV ...	201 700\$00
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III ... Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista III ..... Tesoureiro III .....	182 700\$00
5	Contabilista II ..... Tesoureiro II ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau II ...	165 900\$00
6	Contabilista I ..... Tesoureiro I ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau I ...	156 600\$00
7	Chefe de secção II ..... Documentalista II .....	154 500\$00
8	Chefe de secção I ..... Documentalista I ..... Assistente administrativo III ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção/administração II .....	136 000\$00

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
9	Assistente administrativo II ..... Secretário de direcção/administração I ..... Operador de computador II .....	123 700\$00
10	Assistente administrativo I ..... Operador de computador I ..... Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	116 500\$00
11	Caixa ..... Cozinheiro-chefe ..... Encarregado de refeitório ..... Escriturário II ..... Oficial electricista ..... 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 ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	111 300\$00
12	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 ..... Carpinteiro ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Motorista de pesados e ligeiros ..... Pedreiro ..... Pintor ..... Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	106 400\$00
13	Escriturário I .....	103 700\$00
14	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	101 700\$00
15	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 ..... Telefonista II .....	98 300\$00

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
16	Auxiliar pedagógico do ensino especial ..... Auxiliar de educação ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação ..... Prefeito ..... Escriturário estagiário (2.º ano) ..... Telefonista I ..... Recepcionista II ..... Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Cozinheiro ..... Despenseiro ..... Empregado de mesa ..... Encarregado de camarata ..... Encarregado de rouparia ..... Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	96 700\$00
17	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa .....	90 700\$00
18	Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de balcão ..... Empregado de refeitório ..... Engomadeiro ..... Escriturário estagiário (1.º ano) ..... Guarda ..... Jardineiro ..... Lavadeiro ..... Porteiro ..... Recepcionista I ..... Vigilante .....	87 400\$00
19	Empregada de camarata ..... Empregado de limpeza ..... Ajudante de cozinha .....	79 500\$00

### Lisboa, 23 de Outubro de 2000.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF), em nome dos Sindicatos dos Professores da Região dos Açores, da Grande Lisboa, da Madeira, do Norte, da Região Centro e da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

*(Assinatura ilegível.)*

#### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
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;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

#### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
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.

Lisboa, 15 de Setembro de 2000. — Pela Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 15 de Setembro de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 31 de Outubro de 2000.  
Depositado em 14 de Novembro de 2000, a fl. 87 do livro n.º 9, com o n.º 377/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses**

**Artigo 1.º**

**Revisão**

No CCT entre a Associação Portuguesa da Hospitalização Privada e do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1996, 42, de 15 de Novembro de 1997, 41, de 8 de Novembro de 1998, e 43, de 22 de Novembro de 1999, são introduzidas as seguintes alterações:

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Maio de 2000.

3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

6 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

7 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

8 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

9 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

10 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Tabela salarial**

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — (*Mantém a redacção em vigor, excepto o valor do índice 100, que é actualizado para o valor de 163 400\$.*)

3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

**Artigo 2.º**

**IRCT em vigor**

Mantêm-se em vigor os IRCT na parte em que não sejam expressamente derogados pela presente convenção.

Lisboa, 31 de Agosto de 2000.

Pela Associação Portuguesa da Hospitalização Privada:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 25 de Setembro de 2000.

Depositado em 13 de Outubro de 2000, a fl. 86 do livro n.º 9, com o n.º 371/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Assoc. para o Jardim Infantil de Salir de Matos e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa — SPGL.**

**Artigo 1.º**

**Âmbito**

O presente acordo de instituição rege as relações de trabalho estabelecidas entre a Associação para o Jardim Infantil de Salir de Matos e os trabalhadores ao seu serviço representados ou não por associações sindicais.

**Artigo 2.º**

**Subsídio de refeição**

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição no valor de 575\$, 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 3.º**

**Subsídio de coordenação**

1 — ao educador de infância que exerça as funções de coordenador entre 1 de Outubro de 1998 e 30 de Setembro de 1999 será atribuído um subsídio no valor de 22 400\$.

2 — O trabalhador docente que exerça a função de director pedagógico entre 1 de Outubro de 1999 e 31 de Setembro de 2000 auferirá pelo nível 3 da tabela II de remunerações mínimas dos trabalhadores docentes.

3 — O trabalhador docente que exerça funções de direcção pedagógica terá um acréscimo de 25 % do nível 8 da tabela III ao seu vencimento, não podendo em qualquer caso auferir retribuição inferior à de qualquer trabalhador docente do mesmo grupo profissional.

**Artigo 4.º**

As cláusulas números 10.<sup>a</sup>, 11.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 22.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup> e os anexos II, IV e V da portaria de regulamentação do trabalho para as instituições particulares de solidariedade social, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1996, passam a ter a seguinte redacção:

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Períodos normais de trabalho**

1 — .....

2 — O período normal de trabalho dos trabalhadores administrativos, de enfermagem, de reabilitação e emprego protegido, dos serviços de diagnóstico e tera-

pêutica, dos trabalhadores de apoio, auxiliares de educação e perfeitos é de trinta e oito horas por semana.

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho dos educadores de infância

1 — O período normal de trabalho dos educadores de infância é de trinta e cinco horas por semana, sendo vinte e cinco destinadas a trabalho directo com crianças (componente lectiva), cinco horas destinadas à preparação de actividades na instituição e atendimento a pais e mais cinco horas a trabalho individual a ser prestado fora da instituição.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — O trabalhador que preste serviço em regime de tempo completo com carácter de permanência tem direito a uma diuturnidade de 3100\$ por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades e no valor de 3500\$ a partir de 1 de Outubro de 2000.

2 — .....

3 — .....

4 — As diuturnidades para os trabalhadores docentes são abolidas passando as mesmas a integrar o vencimento base.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O trabalhador que no desempenho das suas funções tenha a responsabilidade efectiva de caixa, funções de guarda, manuseamento ou transporte de valores tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 4000\$ e no valor de 2200\$ a partir de 1 de Outubro de 2000.

2 — Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

1 — .....

2 — As remunerações mínimas constantes no anexo V produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1998 e de 1 de Outubro de 1999 respectivamente a tabela I e II e a tabela III entra em vigor a partir de 1 de Outubro de 2000.

3 — As alterações ao anexo II e IV entram em vigor a partir de 1 de Outubro de 1998. O n.º 2 da cláusula 10.<sup>a</sup> e a cláusula 11.<sup>a</sup> entram em vigor a 1 de Outubro de 1999. As alterações introduzidas pelo anexo IV-I passa

a fazer parte integrante do anexo IV e entra em vigor a partir de 1 de Outubro de 2000.

4 — .....

## ANEXO II

### Condições específicas

.....

#### Trabalhadores de apoio

Admissão. — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no grupo profissional dos trabalhadores de apoio, idade não inferior a 18 anos.

Acesso e carreira. — A admissão é feita para a categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão.

A carreira das profissões do grupo dos trabalhadores de apoio desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### Trabalhadores de hotelaria

.....

##### Acesso e carreira

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinheiro desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

6 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

## ANEXO IV

### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

.....

#### Grupo XII:

Ajudante de acção educativa com 18 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Ajudante familiar/domiciliário de 1.<sup>a</sup>

#### Grupo XIII:

Ajudante de acção educativa com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Ajudante familiar/domiciliário de 2.<sup>a</sup>

Ajudante de lar e centro de dia de 1.<sup>a</sup>

Ajudante de ocupação de 1.<sup>a</sup>

#### Grupo XIV:

Ajudante de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Ajudante de lar e centro de dia de 2.<sup>a</sup>

Ajudante de ocupação de 2.<sup>a</sup>

Grupo XV:

Ajudante de acção educativa.  
Ajudante de lar e centro de dia de 3.<sup>a</sup>  
Ajudante de ocupação de 3.<sup>a</sup>  
Ajudante de cozinha de 1.<sup>a</sup>

Grupo XVI:

Ajudante de cozinha de 2.<sup>a</sup>

Grupo XVII:

Empregado de limpeza de 1.<sup>a</sup>

Grupo XVIII:

Empregado de limpeza de 2.<sup>a</sup>

.....

**ANEXO IV-I**

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais  
em níveis de remuneração**

.....

Grupo XI:

Ajudante de acção educativa com 20 ou mais anos  
de bom e efectivo serviço.

Grupo XII:

Ajudante de acção educativa com 15 ou mais anos  
de bom e efectivo serviço.

Grupo XIII:

Ajudante de acção educativa com 10 ou mais anos  
de bom e efectivo serviço.

Grupo XIV:

Ajudante de acção educativa com cinco ou mais  
anos de bom e efectivo serviço.

Grupo XV:

Ajudante de acção educativa.

.....

**ANEXO V**

**Tabela I de remunerações mínimas**

**Trabalhadores não docentes**

Em vigor de 1 de Outubro de 1998 a 30 de Setembro de 1999

Níveis	Remunerações
I .....	210 000\$00
II .....	193 000\$00
III .....	180 000\$00
IV .....	169 800\$00
V .....	160 000\$00
VI .....	152 300\$00
VII .....	145 500\$00
VIII .....	139 900\$00
IX .....	129 100\$00
X .....	104 000\$00
XI .....	98 100\$00

Níveis	Remunerações
XII .....	93 040\$00
XIII .....	89 500\$00
XIV .....	87 670\$00
XV .....	83 500\$00
XVI .....	81 500\$00
XVII .....	79 640\$00
XVIII .....	72 000\$00

**Trabalhadores docentes**

Em vigor de 1 de Outubro de 1998 a 30 de Setembro de 1999

Nível	Categoria	Remunerações
1	Educador de infância com curso e estágio e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	179 500\$00
2	Educador de infância com curso e estágio e com 11 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	163 000\$00
3	Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efec- tivo serviço .....	145 500\$00
4	Educador de infância com curso e estágio	129 100\$00

**Tabela I de remunerações mínimas**

**Trabalhadores não docentes**

Em vigor de 1 de Outubro de 1999 a 30 de Setembro de 2000

Níveis	Remunerações
I .....	216 300\$00
II .....	198 000\$00
III .....	185 400\$00
IV .....	174 900\$00
V .....	164 800\$00
VI .....	156 900\$00
VII .....	149 800\$00
VIII .....	144 100\$00
IX .....	129 100\$00
X .....	107 200\$00
XI .....	101 100\$00
XII .....	95 900\$00
XIII .....	92 200\$00
XIV .....	90 300\$00
XV .....	86 000\$00
XVI .....	84 000\$00
XVII .....	82 100\$00
XVIII .....	74 200\$00

**Trabalhadores docentes**

Em vigor de 1 de Outubro de 1999 a 30 de Setembro de 2000

Nível	Categoria	Remunerações
1	Director pedagógico .....	266 000\$00

Nível	Categoria	Remunerações
2	Educador de infância com curso e estágio e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	218 500\$00
3	Educador de infância com curso e estágio e com 11 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	202 900\$00
4	Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	162 600\$00
5	Educador de infância com curso e estágio	144 300\$00

**Tabela III de remunerações mínimas**

**Trabalhadores não docentes**

Em vigor de 1 de Outubro de 2000 a 31 de Agosto de 2001

Níveis	Remunerações
I .....	220 000\$00
II .....	204 000\$00
III .....	190 000\$00
IV .....	179 000\$00
V .....	169 000\$00
VI .....	160 000\$00
VII .....	152 000\$00
VIII .....	148 200\$00
IX .....	132 000\$00
X .....	113 100\$00
XI .....	103 200\$00
XII .....	98 700\$00
XIII .....	95 300\$00
XIV .....	93 000\$00
XV .....	89 300\$00
XVI .....	86 700\$00
XVII .....	84 500\$00
XVIII .....	76 500\$00

**Trabalhadores docentes**

Em vigor de 1 de Outubro de 2000 a 31 de Agosto de 2001

Nível	Categoria	Remunerações
1	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 29 anos ou mais de bom e efectivo serviço	484 000\$00
2	Educador de infância com curso e estágio e com 29 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	396 000\$00
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
3	Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	334 000\$00
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço	

Nível	Categoria	Remunerações
4	Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	309 000\$00
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
5	Educador de infância com curso e estágio e com 19 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	288 400\$00
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
6	Educador de infância com curso e estágio e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	255 000\$00
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	
7	Educador de infância com curso e estágio e com 11 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	240 000\$00
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	
8	Educador de infância com curso e estágio e com seis anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	220 000\$00
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado .....	
9	Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	179 300\$00
10	Educador de infância com curso e estágio	158 500\$00

**Notas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção e ou coordenação técnicas serão remunerados pelo nível de remuneração imediatamente superior ao correspondente ao nível máximo da respectiva carreira.

2 — Cessando o exercício de funções de direcção e ou coordenação técnicas, por iniciativa do trabalhador ou da entidade patronal, os trabalhadores referidos no número anterior passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

3 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI são as resultantes da aplicação do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

**Salir de Matos, 10 de Outubro de 2000.**

Pela Associação para o Jardim Infantil de Salir de Matos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

**Entrado em 10 de Novembro de 2000.**

Depositado em 14 de Novembro de 2000, a fl. 87 do livro n.º 9, com o n.º 376/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre BPN Fundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário.**

**Acta**

Aos 19 dias do mês de Julho de 2000, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes do BPN Fundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas.

Pela BPN Fundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.<sup>a</sup> série do referido *Boletim*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1999, e 25, de 8 de Julho de 2000, com as ressalvas subscritas pelo Banco Português de Negócios, S. A.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela BPN Fundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A.

Pela BPN Fundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Novembro de 2000.

Depositado em 13 de Novembro de 2000, a fl. 87 do livro n.º 9, com o n.º 375/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário.**

**Acta**

Aos 14 dias do mês de Julho de 2000, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas.

Pela BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.<sup>a</sup> série do referido *Boletim*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1999, e 25, de 8 de Julho de 2000, com as ressalvas subscritas pelo Banco Português de Negócios, S. A.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário S. A.

Pela BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Novembro de 2000.

Depositado em 13 de Novembro de 2000, a fl. 86 do livro n.º 9, com o n.º 373/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a NEOFATORS BPN — Sociedade de Cessão Financeira, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário.**

**Acta**

Aos 14 dias do mês de Julho de 2000, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da NEOFATORS BPN — Sociedade de Cessão Financeira, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas.

Pela NEOFATORS BPN — Sociedade de Cessão Financeira, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.<sup>a</sup> série do referido *Boletim*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1999, e 25, de 8 de Julho de



2000, com as ressalvas subscritas pelo Banco Português de Negócios, S. A.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela NEOFAC-TORS BPN — Sociedade de Cessão Financeira, S. A.:

Pela NEOFAC-TORS BPN — Sociedade de Cessão Financeira, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Novembro de 2000.

Depositado em 13 de Novembro de 2000, a fl. 87 do livro n.º 9, com o n.º 374/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos — Alteração.**

Alteração, aprovada em congresso realizado em 26 e 27 de Novembro de 1999, aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1993.

#### CAPÍTULO I

##### **Da denominação, âmbito, sede e duração**

###### **Artigo 1.º**

1 — A Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos, adiante designada por Confederação,

é uma organização sindical constituída pelas organizações sindicais representativas de quadros nela filiadas.

2 — As associações sindicais de quadros não filiadas na Confederação, as associações profissionais não sindicais de quadros e as de carácter técnico-científico podem participar nas actividades da Confederação, por deliberação dos órgãos desta.

###### **Artigo 2.º**

A Confederação tem a sua sede em Lisboa, exerce a sua actividade em todo o território nacional, é constituída por tempo indeterminado e pode criar delegações regionais.

## CAPÍTULO II

### Os princípios fundamentais e objectivos

#### Artigo 3.º

1 — A Confederação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da democracia, da solidariedade, da autonomia e da unidade sindical.

2 — A democracia constitui referência fundamental e permanente de toda a acção da Confederação. Tem como suporte o direito e o dever de participação das associações sindicais na vida interna da Confederação, garantindo a todos os seus associados a intervenção na vida sindical, sem limitações, designadamente na tomada de decisões que, directa ou indirectamente, lhes digam respeito. A democracia defendida pela Confederação garante e estimula o direito de livre expressão e de discussão de todos os pontos de vista.

3 — A solidariedade entre os quadros e entre estes e os restantes trabalhadores é condição essencial para o reforço da garantia de êxito na luta pelos seus interesses individuais e colectivos.

4 — A autonomia sindical assegura que a Confederação desenvolve a sua actividade com total independência face ao Estado, patronato, partidos políticos, confissões religiosas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

5 — A unidade sindical é a expressão necessária da identidade de interesses fundamentais dos quadros, sendo a condição e garantia da defesa dos seus direitos e interesses.

#### Artigo 4.º

1 — A Confederação, respeitando os princípios e objectivos constantes do artigo anterior, reconhece a existência do direito de tendência no seu seio, o qual se exprime através de diversas correntes de opinião, cuja organização é, contudo, consubstanciada exteriormente e da sua inteira responsabilidade.

2 — As correntes de opinião têm o direito de participação e expressão nos termos dos presentes estatutos, de acordo com o definido pelos órgãos da Confederação, não podendo, todavia, pôr em causa o direito de participação e de expressão de cada um dos associados.

#### Artigo 5.º

A Confederação tem por objectivos:

- a) Defender os direitos e interesses sócio-profissionais dos quadros;
- b) Alargar e desenvolver a unidade na acção das associações sindicais representativas de quadros na defesa dos seus interesses;
- c) Promover uma cada vez maior participação dos quadros, nomeadamente pela sua filiação sindical nas organizações sindicais suas associadas;
- d) Desenvolver, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos quadros, inseridas na acção reivindicativa dos demais trabalhadores;

- e) Promover a intervenção dos quadros no desenvolvimento e modernização da sociedade;
- f) Desenvolver a cooperação com organizações de quadros de outros países e ou de âmbito internacional, dentro dos princípios da não ingerência, da solidariedade, do progresso, da justiça e da paz;
- g) Defender as liberdades democráticas e os direitos inalienáveis dos trabalhadores e das suas organizações.

## CAPÍTULO III

### Noção de quadro e sua filiação na confederação

#### Artigo 6.º

Consideram-se «quadros» as pessoas titulares de formação superior ou com actividade e ou funções a ela equiparadas, exercendo a profissão nas áreas de produção, investigação, administração, cultura, saúde e áreas sociais.

#### Artigo 7.º

Têm o direito de se filiar na Confederação as associações sindicais que representem quadros e que se identifiquem com os princípios e objectivos da Confederação.

#### Artigo 8.º

O pedido de filiação das associações sindicais é dirigido à direcção nacional e compreenderá:

- a) A declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias da respectiva associação sindical;
- b) Os estatutos da associação sindical;
- c) A acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) O último relatório de contas aprovado;
- e) A declaração do número de quadros nela filiados.

#### Artigo 9.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional.

2 — Da decisão da direcção nacional caberá recurso, em última instância, para o conselho geral.

#### Artigo 10.º

São direitos das organizações filiadas na Confederação:

- a) Participar nas actividades da Confederação, nomeadamente por intermédio do conselho geral;
- b) Beneficiar da actividade desenvolvida pela Confederação;
- c) Ser regularmente informadas da actividade desenvolvida pela Confederação;
- d) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos quadros que representam e pronunciar-se livremente em relação à actuação e decisões dos vários órgãos da Con-

- federação, sem prejuízo de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- e) Eleger e demitir os órgãos dirigentes da Confederação, nos termos previstos nos presentes estatutos.

#### Artigo 11.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da Confederação e nos seus órgãos;
- b) Cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos da Confederação;
- c) Apoiar activamente as acções da Confederação na prossecução dos seus objectivos;
- d) Prestar as informações que lhes forem solicitadas pela Confederação no exercício das suas competências;
- e) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos.

#### Artigo 12.º

Pedem a qualidade de associado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por declaração escrita;
- b) Não pagarem a quota, sem motivo justificado, durante seis meses e se, depois de avisados por escrito, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data de recepção do aviso;
- c) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

#### Artigo 13.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão.

2 — Exceptuam-se do número anterior os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo conselho geral.

### CAPÍTULO IV

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 14.º

As organizações filiadas e os respectivos associados que participam nos órgãos da Confederação podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Não cumpram os presentes estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos da Confederação, de acordo com os estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses da Confederação.

#### Artigo 15.º

1 — As sanções aplicáveis por força do disposto no artigo anterior são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até três anos;
- c) Expulsão.

2 — Para graduação das penas previstas no número anterior tender-se-á ao facto ilícito, ao grau da culpa e ao circunstancialismo que rodeou a infracção.

#### Artigo 16.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual nomeará, para instrução do processo, um instrutor.

a) As infracções cometidas por associados das organizações filiadas, enquanto membros dos órgãos da Confederação, serão comunicadas às respectivas direcções sindicais.

2 — Das deliberações da direcção nacional cabe recurso para o conselho geral, que decidirá em última instância.

3 — Todas as sanções serão decididas por maioria simples, excepto a expulsão, que deverá ser decidida por maioria de dois terços.

4 — Nenhuma sanção será aplicada sem que seja dada ao associado toda a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar.

5 — A interposição de recurso para o órgão interno competente suspende a pena aplicada até deliberação daquele.

### CAPÍTULO V

#### Dos órgãos

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 17.º

Os órgãos da Confederação são:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção nacional;
- d) A comissão executiva;
- e) A comissão fiscalizadora.

#### Artigo 18.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções na Confederação, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

3 — Os dirigentes e os delegados ao conselho geral e ao congresso terão direito ao reembolso das despesas que resultem directa e exclusivamente da sua actividade enquanto tais.

4 — Os membros suplentes de qualquer órgão podem assistir às suas reuniões e nelas participar, embora sem direito a voto.

### Artigo 19.º

O mandato dos membros eleitos para os órgãos da Confederação é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

### Artigo 20.º

Cada órgão da Confederação reger-se-á por regulamento por si aprovado.

### Artigo 21.º

Os regulamentos referidos no artigo 20.º reger-se-ão obrigatoriamente pelos seguintes princípios, que norteiam a vida interna da Confederação:

- a) Convocação de reuniões com conhecimento prévio e atempado do local, data e hora da sua realização e respectiva ordem de trabalho;
- b) Fixação das reuniões ordinárias, sem prejuízo da possibilidade de realização de reuniões extraordinárias;
- c) Exigências de que esteja presente, pelo menos, a maioria dos membros para que os órgãos possam reunir e deliberar validamente;
- d) Deliberação por maioria simples, sem prejuízo das maiorias definidas nos presentes estatutos;
- e) Obrigatoriedade de voto presencial;
- f) Elaboração de actas das reuniões e sua divulgação aos respectivos membros, conjuntamente com a documentação aprovada;
- g) Responsabilidade individual e colectiva dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática de funcionamento.

## SECÇÃO II

### Do congresso

### Artigo 22.º

O congresso é o órgão deliberativo máximo da Confederação.

### Artigo 23.º

1 — A representação no congresso será feita em função do número de quadros sindicalizados nas organizações filiadas, sendo o número de delegados, bem como a forma de eleição, definidos no regulamento do congresso.

2 — Os membros da direcção nacional são delegados por inerência.

### Artigo 24.º

Compete ao congresso:

- a) Apreciar a acção desenvolvida pela Confederação e aprovar o respectivo relatório de actividades;
- b) Aprovar o programa de acção da Confederação;
- c) Alterar os estatutos;
- d) Eleger e destituir os membros da direcção nacional;
- e) Eleger e destituir os membros da comissão fiscalizadora;

- f) Aprovar o seu regulamento de funcionamento e o regulamento eleitoral;
- g) Deliberar sobre filiação da Confederação em organizações internacionais;
- h) Deliberar sobre a dissolução da Confederação e a forma de liquidação do seu património.

### Artigo 25.º

1 — O congresso reúne em sessão ordinária de três em três anos.

2 — O Congresso reúne em sessão extraordinária:

- a) Por convocatória devidamente fundamentada da direcção nacional;
- b) A requerimento de, pelo menos, dois terços das organizações filiadas;
- c) Por deliberação do conselho geral.

3 — Em caso de urgência comprovada na realização do congresso, o prazo previsto no artigo 26.º dos presentes estatutos poderá ser reduzido.

### Artigo 26.º

A convocação do congresso é da competência da direcção nacional e deverá ser enviada aos associados e publicada em, pelo menos, dois dos jornais nacionais mais lidos, com a antecedência mínima de 60 dias.

### Artigo 27.º

A mesa do congresso é assegurada pela direcção nacional.

## SECÇÃO III

### Do conselho geral

### Artigo 28.º

1 — O conselho geral é constituído por representantes indicados pelas organizações filiadas, um por cada organização, tendo cada uma direito a um número de votos proporcional à sua representatividade, de acordo com o número seguinte.

2 — A regra de proporcionalidade, para efeitos de número de votos no conselho geral, será:

- Organizações com 50 quadros sindicalizados ou menos — um voto;
- Organizações com 51 a 250 quadros sindicalizados — dois votos;
- Organizações com 251 a 500 quadros sindicalizados — três votos;
- Organizações com 501 a 1000 quadros sindicalizados — quatro votos;
- Organizações com 1001 a 5000 quadros sindicalizados — seis votos;
- Organizações com 5001 a 10 000 quadros sindicalizados — oito votos;
- Organizações com mais de 10 000 quadros sindicalizados — oito votos mais um voto por cada 2500 associados ou fracção acima de 10 000.

3 — A composição global do conselho geral será divulgada em congresso, podendo cada organização

substituir a qualquer momento o seu representante. A substituição do representante deve ser oportunamente comunicada à mesa do conselho geral pela respectiva organização sindical.

4 — A mesa e o presidente do conselho geral serão eleitos por este, na sua primeira reunião após cada congresso, e terão mandato de três anos, podendo haver lugar a reeleição intercalar se, entretanto, pelo menos 30 % das organizações o solicitar.

#### Artigo 29.º

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se, entre congressos, sobre todas as questões que se coloquem à Confederação em matéria de fidelidade à declaração de princípios e à concretização do programa de acção;
- b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;
- c) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;
- d) Deliberar em última instância sobre recursos que lhe sejam dirigidos nos termos dos presentes estatutos;
- e) Eleger a mesa que presidirá aos seus trabalhos, bem como o seu presidente;
- f) Ratificar os pedidos de filiação das associações sindicais;
- g) Votar o relatório, contas, orçamento e plano apresentados pela direcção nacional, após parecer da comissão fiscalizadora;
- h) Ratificar o presidente da direcção nacional eleito nos termos do artigo 35.º, alínea j);
- i) Deliberar, entre congressos, sobre casos omissos nos presentes estatutos.

#### Artigo 30.º

1 — A convocação do conselho geral é feita pelo respectivo presidente, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do conselho geral poderá ser feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, através do meio considerado mais eficaz.

3 — No caso de o conselho geral ser convocado nos termos da alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 31.º, a ordem de trabalho deverá incluir as matérias propostas pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento.

#### Artigo 31.º

1 — O conselho geral reúne anualmente em sessão ordinária para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 29.º

2 — O conselho geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do conselho geral;
- b) Por deliberação da direcção nacional;
- c) A requerimento da comissão fiscalizadora;
- d) A requerimento de, pelo menos, um terço das organizações filiadas.

#### Artigo 32.º

1 — As reuniões extraordinárias, requeridas nos termos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo anterior, só se realizarão com a presença dos requerentes.

2 — Se a reunião não se efectuar por ausência dos requerentes, estes perdem o direito de requer nova reunião do conselho geral antes de decorridos dois meses sobre a data da reunião não realizada.

### SECÇÃO IV

#### Da direcção nacional

#### Artigo 33.º

A direcção nacional é constituída por 15 (ou 17) membros eleitos em congresso em votação directa e secreta.

#### Artigo 34.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção nacional:

- a) A direcção nacional cessante;
- b) 30 % dos sindicatos associados;
- c) 10 % dos delegados ao congresso, pertencendo a pelo menos cinco sindicatos.

2 — As listas de candidaturas serão constituídas por quadros membros das organizações filiadas, devendo a maioria ser delegados ao congresso.

3 — As listas serão apresentadas por ordem alfabética, devendo fazer menção expressa do nome do candidato a presidente da direcção nacional.

4 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista.

5 — As listas de candidatura para a direcção nacional deverão ter em conta as várias correntes de opinião, a representação dos associados num plano nacional, sectorial, regional e profissional, nos termos do regulamento eleitoral.

#### Artigo 35.º

Compete à direcção nacional:

- a) Pronunciar-se, entre as reuniões do congresso, sobre todas as questões que se coloquem à confederação e definir as medidas necessárias à concretização do programa de acção;
- b) Analisar com regularidade a situação político-sindical e definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos quadros;
- c) Apresentar ao conselho geral o plano anual de actividades e o orçamento;
- d) Apresentar ao conselho geral o relatório de exercício de contas;
- e) Elaborar um projecto de regulamento do congresso, que será por este aprovado;
- f) Exercer o direito de contratação colectiva;
- g) Deliberar sobre o pedido de filiação das associações sindicais;
- h) Deliberar sobre as sanções disciplinares a aplicar aos associados;

- i) Eleger, de entre os seus membros, a comissão executiva;
- j) Eleger um novo presidente da direcção nacional em caso de indisponibilidade definitiva do presidente eleito em congresso, a ratificar pelo conselho geral;
- l) Deliberar sobre a criação e extinção de delegações, definindo o seu âmbito, competências e autonomia;
- m) Deliberar sobre a criação, constituição e dissolução de comissões nacionais e sectoriais específicas;
- n) Aprovar o regulamento das delegações regionais e das comissões nacionais e sectoriais específicas;
- o) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- p) Declarar a greve;
- q) Contrair empréstimos, adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

#### Artigo 36.º

- 1 — A direcção nacional reúne em sessão ordinária:
- a) Mensalmente;
  - b) Trienalmente, para exercer as atribuições previstas nas alíneas e) e i) do artigo 35.º;
  - c) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar as contas e o relatório do ano anterior;
  - d) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar o orçamento e o plano de actividade para o ano seguinte.
- 2 — A direcção nacional reúne em sessão extraordinária:
- a) Por decisão do seu presidente ou por deliberação de um terço dos seus membros;
  - b) A solicitação da comissão executiva ou da comissão fiscalizadora;
  - c) Por deliberação do conselho geral.

3 — Compete aos responsáveis pela convocação da direcção nacional apresentar ao seu presidente uma proposta da ordem de trabalhos.

#### Artigo 37.º

1 — A convocação da direcção nacional é feita pelo seu presidente ou, nas suas faltas ou impedimentos, pela comissão executiva, com a antecedência mínima de 15 dias e por circular enviada a todos os seus membros.

2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção nacional pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

### SECÇÃO V

#### Da comissão executiva

#### Artigo 38.º

A comissão executiva é constituída pelo presidente e por quatro membros da direcção nacional por esta eleitos de entre os seus membros, na sua primeira reunião.

#### Artigo 39.º

Compete à comissão executiva:

- a) Orientar e coordenar as actividades da Confederação, de acordo com as deliberações do Congresso e da direcção nacional;
- b) Representar a Confederação no âmbito das suas competências, nomeadamente pelo seu coordenador ou qualquer outro membro para o efeito designado;
- c) Assegurar a gestão da Confederação designadamente nos domínios dos recursos humanos, técnicos, financeiros e materiais, tendo em vista a realização efectiva dos fins perseguidos pela Confederação;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à direcção nacional as contas e o relatório justificativo, o plano de actividades e o orçamento;
- e) Propor a convocação do congresso.

#### Artigo 40.º

A comissão executiva reúne quinzenalmente e sempre que necessário.

### SECÇÃO VI

#### Da comissão fiscalizadora

#### Artigo 41.º

1 — A comissão fiscalizadora é constituída por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos em congresso, por lista autónoma, processando-se a sua eleição nos mesmos termos e simultaneamente com a direcção nacional.

2 — A comissão fiscalizadora, na sua primeira reunião após a eleição, deverá eleger um presidente de entre os seus membros, definindo as suas funções, bem como as dos restantes membros, de modo a assegurar o pleno exercício das suas competências.

#### Artigo 42.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a comissão fiscalizadora:

- a) A comissão fiscalizadora cessante;
- b) Três dos sindicatos associados;
- c) 10 % dos delegados ao congresso, pertencendo a pelo menos três sindicatos.

2 — As listas de candidaturas serão constituídas por quadros membros das organizações filiadas, devendo a maioria ser delegados ao congresso.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista.

#### Artigo 43.º

Compete à comissão fiscalizadora:

- a) Fiscalizar as contas da Confederação e emitir parecer sobre as mesmas e respectivo relatório, para efeito de votação pelo conselho geral;
- b) Emitir parecer sobre o plano de actividades e o orçamento;

- c) Examinar regularmente a contabilidade da Confederação;
- d) Requerer a convocação extraordinária do conselho geral, no âmbito das suas competências;
- e) Requerer à direcção nacional toda a documentação necessária ao exercício da sua actividade.

#### Artigo 44.º

A comissão fiscalizadora, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger o seu presidente;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 45.º

A comissão fiscalizadora reúne para cumprimento das suas competências estatutárias e sempre que qualquer dos seus membros o solicite.

### SECÇÃO VII

#### Das delegações

#### Artigo 46.º

Poderão ser constituídas delegações da Confederação, abrangendo um ou mais distritos.

#### Artigo 47.º

A criação de delegações, a sua estrutura e os meios financeiros serão aprovados pelo conselho geral, por proposta da direcção nacional da Confederação.

### CAPÍTULO VIII

#### Dos meios financeiros e patrimoniais

#### Artigo 48.º

Os fundos da Confederação são constituídos por:

- a) Quotização dos associados;
- b) Contribuições extraordinárias;
- c) Receitas provenientes de quaisquer iniciativas.

#### Artigo 49.º

1 — O valor da quotização paga por cada um dos sindicatos filiados varia em função da sua natureza vertical ou horizontal.

2 — Cada um dos sindicatos verticais pagará, mensalmente, à Confederação uma quotização correspondente a 10 % do total das receitas provenientes do pagamento da quotização dos seus quadros.

3 — Cada um dos sindicatos horizontais pagará, mensalmente, à Confederação uma quotização correspondente a 0,5 % do total das receitas dos seus associados.

### CAPÍTULO IX

#### Da extinção e da dissolução

#### Artigo 50.º

Apenas em congresso, expressamente convocado para o efeito, podem ser determinadas a extinção e dissolução da Confederação, bem como o destino do seu património, cujos bens serão partilhados na proporção das entradas, de acordo com o previsto no artigo 24.º, alínea h), dos estatutos.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 10 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, a fl. 48 do livro n.º 10.

## II — CORPOS GERENTES

### Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos — Eleição em 27 de Novembro de 1999 para o mandato de 1999-2002

Nome	Número do bilhete de identidade	Data do bilhete de identidade	Arquivo	Distrito	Sindicato
<b>Direcção nacional</b>					
Agostinho Silveiro dos Santos Silva .....	41223	8-4-1998	Lisboa	Lisboa	SNTCT.
Artur de Oliveira Moura Batista .....	4962020	7-1-1999	Lisboa	Lisboa	SPGL.
António Diogo Ferreira .....	1083698	8-7-1992	Lisboa	Lisboa	F. Pub. Sul e Açores.
João Manuel Costa Feijão .....	1073467	9-10-1998	Lisboa	Lisboa	CESP.
Joaquim Costa Correia .....	2669258	30-3-1999	Lisboa	Lisboa	F. Pub. Sul e Açores.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data do bilhete de identidade	Arquivo	Distrito	Sindicato
Joaquim Judas .....	1292817	28-9-1992	Lisboa	Porto	FNAM.
Ana Elizabete J. Costa Oliveira .....	7723726	19-6-2000	Lisboa	Lisboa	SINTAVV.
Maria Manuela Batista Cardoso .....	316908	18-10-1999	Lisboa	Lisboa	CESP.
Natália Maria Antónia .....	6089678	13-11-1995	Lisboa	Lisboa	STML.
Vítor Manuel Barroso Nogueira da Silva .....	2149444	28-5-1998	Lisboa	Setúbal	STAL.
Zita Maria de Carvalho Coelho Pereira F. Braga .....	1079576	30-10-1996	Lisboa	Lisboa	F. P. Sul e Açores.
Elvira Maria Vidigal C. Barreiras .....	5415197	16-4-2000	Évora	Évora	STAL.
Maria do Carmo Bica Madeiras .....	6622275	8-3-1994	Lisboa	Viseu	STFP Centro.
Maria Manuela Assunção Sequeira .....	317370	5-1-1996	Lisboa	Lisboa	F. Pub. Sul e Açores.
José Paulo Serralheiro .....	8276610	5-11-1999	Porto	Porto	Sind. Prof. Norte.

#### Comissão fiscalizadora

Efectivos:					
Francisco Branco Filipe .....	176275	4-5-1990	Lisboa	Lisboa	F. Pub. Sul e Açores.
Abel Macedo .....	1923579	7-4-1993	Lisboa	Lisboa	Sind. Prof. Norte.
António Joaquim Roque Arcângelo .....	6223805	19-6-1997	Lisboa	Lisboa	SINTAVV.
Suplentes:					
Pedro Miguel Patrício Antunes Milharadas .....	8032565	9-7-1999	Lisboa	Lisboa	STAL.
Maria de Lourdes Alves Rodrigues .....	2525499	10-12-1997	Lisboa	Lisboa	F. Pub. Sul e Açores.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 10 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 146/2000, a fl. 48 do livro n.º 1.

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I — ESTATUTOS

#### Feder. da Ind. Têxtil e do Vestuário de Portugal — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 20 de Outubro de 2000, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2000.

#### Artigo 12.º

##### Reuniões

1 — (Mantém a redacção.)

2 — (Mantém a redacção.)

3 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar as assembleias gerais, estabelecer a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia.

4 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral, com excepção do previsto no artigo 22.º, n.º 15, destes estatutos, será feita através de carta registada, expedida para cada associado com antecedência mínima de 15 dias.

5 — Na convocatória indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião e respectiva ordem do dia.

#### Artigo 14.º

##### Composição

1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente e três vogais, na qualidade de representantes das associações.

2 — (Mantém igual redacção.)



3 — A presidência da direcção será exercida rotativamente por cada membro da direcção, pelo período de seis meses. A ordem de rotação será definida por sorteio realizado logo após a aprovação dos estatutos e com continuidade pela mesma ordem nos mandatos seguintes.

4 — *(Eliminado.)*

5 — *(Eliminado.)*

6 — *(Eliminado.)*

#### Artigo 16.º

##### Reunião

1 — *(Mantém a redacção.)*

2 — Para obrigar a Federação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois directores.

#### Artigo 31.º

##### Destituição dos órgãos sociais

No caso de vacatura de órgãos ou cargos sociais por virtude da destituição regulada nos números seguintes ou por renúncia expressa ou tácita ao mandato que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, a eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato efectuar-se-á dentro dos 45 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

1 — Os membros dos órgãos sociais ou os seus representantes são passíveis de destituição desde que ocorra motivo grave, nomeadamente abuso ou desvio de funções, prática de actos que sejam causa de exclusão de sócio ou a condenação definitiva por crime.

2 — A destituição só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada e necessita de obter o voto favorável de, pelo menos, quatro quintos dos sócios presentes.

3 — Se a destituição abranger mais de um terço dos membros de um órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições.

4 — Se a destituição abranger a totalidade da direcção, a assembleia designará imediatamente uma comissão administrativa composta por três membros, à qual competirá a gestão corrente da Federação até à realização de eleições e posse dos eleitos.

5 — A convocatória para a assembleia geral que aprecie a destituição de membros dos órgãos sociais deverá ser enviada por carta registada, acompanhada do auto de culpa e da defesa do acusado, com antecedência mínima de 15 dias.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 10 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 116/2000, a fl. 41 do livro n.º 1

## II — CORPOS GERENTES

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da Royal & Sun Alliance Insurance plc — Eleição em 2 de Outubro de 2000 para mandato de dois anos.**

António Ilídio Amarante Rodrigues — bilhete de identidade n.º 7906967, de 31 de Outubro de 1997 (Lisboa).

António Pedro Santos — bilhete de identidade n.º 6261179, de 23 de Dezembro de 1998 (Lisboa).

Luís Filipe Moreira — bilhete de identidade n.º 5342123, de 26 de Agosto de 1999 (Lisboa).

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 30 de Outubro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, sob o n.º 109/2000, a fl. 26 do livro n.º 1.

### **Comissão de trabalhadores da DESCO — Fábrica Portuguesa de Material Eléctrico e Electrónico, L.ª — Eleição em 18 de Outubro de 2000 para o mandato 2000-2003.**

#### **Efectivos**

Artur Silva Fernandes — bilhete de identidade n.º 10182197, de 10 de Setembro de 1999 — Lisboa.

Júlio Ribeiro José de Matos — bilhete de identidade n.º 3701088, de 29 de Janeiro de 1997 — Lisboa.

Joaquim José Silva Fernandes — bilhete de identidade n.º 9334331, de 4 de Junho de 1998 — Lisboa.

#### **Suplentes**

Mário Dias Silva Pangaio — bilhete de identidade n.º 5169078, de 28 de Outubro de 1997 — Lisboa.  
Alfredo Teixeira — bilhete de identidade n.º 2797938, de 7 de Outubro de 1999 — Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 7 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 110/2000, a fl. 26 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Empresa João Ferreira das Neves e Filhos, L.ª — Eleição em 13 de Outubro de 2000 para o mandato 2000-2003.**

1.º José Paulo Abreu da Costa, bilhete de identidade n.º 10147199, de 28 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Lisboa.

2.º Laurentino Fernando Ribeiro, bilhete de identidade n.º 2800578, de 23 de Fevereiro de 1994, do Arquivo de Lisboa.

3.º Armando Jesus da Silva, bilhete de identidade n.º 5809541, de 22 de Abril de 1993, do Arquivo de Lisboa.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 10 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 111/2000, a fl. 26 do livro n.º 1.

### **Subcomissões de trabalhadores do Banco Espírito Santo — Eleição a partir de 6 de Junho de 2000 para mandato de três anos**

Balcão/UO	Nome do membro da subCT	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Monção .....	Jorge Joaquim Branco Barbosa Gonçalves .....	8883603	4-8-1999	Viana do Castelo.
Póvoa de Santo Adrião ....	Ricardo Jorge dos Santos Costa .....	3155061	23-2-1996	Lisboa.
Covilhã .....	Victor Manuel Batista Torrão .....	1484064	25-7-2000	Castelo Branco.
Maфра .....	Carlos Manuel Ferreira Antunes .....	7366379	14-4-2000	Lisboa.
Raimonda .....	Alexandre Manuel de Oliveira Troia .....	6167336	11-9-1999	Lisboa.
Belém .....	Maria Antonieta C. Diamantino V. Luz .....	2268666	31-7-2000	Lisboa.
Centro Empresas Minho ...	Rui Augusto Basílio dos Santos .....	4730164	22-10-1997	Lisboa.
Póvoa de Lanhoso .....	Avelino Adriano Gaspar da Silva .....	3865390	28-3-1995	Lisboa.
Pombal .....	Cristina Maria Lourenço Gonçalves .....	7373760	20-10-1998	Lisboa.
Benedita .....	César Filipe Galveis Santos Bernardes .....	9086265	21-8-1997	Santarém.
Fundão .....	António da Silva Dias do Nascimento .....	6660587	2-7-1996	Castelo Branco.

Balcão/UO	Nome do membro da subCT	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Soure .....	Vítor Manuel Pereira da Costa Silva .....	6551395	4-11-1996	Coimbra.
Maceira .....	Saul dos Santos Silva .....	9499154	3-8-1994	Lisboa.
Marinha Grande .....	Leonel Mendes de Sousa e Silva .....	2526501	30-8-1996	Lisboa.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 27 de Outubro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro sob o n.º 108/2000, a fl. 26 do livro n.º 1.

#### **Comissão Central de Trabalhadores da PETRO-GAL — Substituição.**

Na Comissão de Trabalhadores eleita em 11 e 12 de Maio de 1999, para o mandato de 1999-2001, publi-

cada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1999, António Pereira de Almeida foi substituído por António Emílio Ferreira da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 3452738, de 8 de Março de 1999, de Lisboa.

