



JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 2 de Janeiro de 2001



Série

Número 1

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despacho Conjunto:

ERGORAM, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Ld.ª-Autorização para o Exercício da Actividade de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. 2

Portarias de Extensão:

PE dos CCT para os Consultórios Médicos, Policlínicas e Estabelecimentos Similares. 2

Aviso para PE do 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. 2

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e a FESAHT-Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

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. 3

CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e a FESAHT-Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros. 14

CCT entre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros- Alteração Salarial e Outras-Rectificação. 40

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Despachos:****Despacho Conjunto****ERGORAM, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Ld.º -
Autorização para o exercício da Actividade de Segurança,
Higiene e saúde no Trabalho.**

Na medida em que não foi ainda publicada a Portaria conjunta prevista no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho, que regulará os parâmetros a ter em conta na decisão de autorização para o exercício da actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta que a definição das condições para o exercício da profissão de técnico superior de higiene e segurança no trabalho só foram definidas a 30 de Junho de 2000 pelo Decreto-Lei n.º 110/2000 e tendo sido analisado o processo relativo à empresa ERGORAM, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Ld.º, com instalações na Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, Bloco D-2.º H, foi decidido atribuir uma autorização transitória de funcionamento como Serviço Externo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho condicionada à evolução da empresa para as condições eventualmente mais rigorosas que venham a ser legalmente determinadas.

Secretarias Regionais dos Recursos Humanos e dos Assuntos Sociais, 28 de Novembro de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro. - A Secretária Regional dos Assuntos Sociais, Conceição Maria de Sousa Nunes Almeida Estudante.

Portarias de Extensão:**PE dos CCT para os Consultórios Médicos, Policlinicas e Estabelecimentos Similares.**

Os Contratos Colectivos de Trabalho referidos em epígrafe foram publicados nos BTE, I Série, n.º 28, de 29/7/2000, e n.º 32, de 29/8/2000 e posteriormente transcritos no JORAM, III Série, n.º 17, de 1/9/2000 e JORAM, III Série, n.º 19 de 2/10/2000.

Considerando que essas convenções abrangem apenas as relações de trabalho estabelecidas entre sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, na Região Autónoma da Madeira, de idênticas ou análogas relações laborais não incluídas no referido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista a justa uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril e n.º 5 do art.º 29 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 17, de 1 de Setembro de 2000 e JORAM, III Série, n.º 19 de 2 de Outubro de 2000, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário

Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 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) e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APAC - Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES-Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000 e transcrito no JORAM, III Série, n.º 17, de 1 de Setembro de 2000, do CCT entre a APAC-Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE-Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços-Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série n.º 32 de 29 de Agosto de 2000, transcrito no JORAM, III Série, n.º 19 de 2 de Outubro de 2000. São estendidas na Região Autónoma da Madeira a todas as entidades patronais, que prossigam as actividades económicas incluídas na CAE-REV.2 - p. 8512-8513 (consultórios médicos, policlínicas, medicina dentária e odontologia) e aos trabalhadores ao serviço, das profissões e categorias previstas ou análogas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2 - A presente portaria produz efeitos, quanto às tabelas salariais constantes dos CCT referidos, desde 1 de Janeiro de 2000, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais e iguais no máximo de cinco.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Janeiro de 2001. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do 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.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2000 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 29 de Dezembro de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e a FESAHT-Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2000 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 29 de Dezembro de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

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 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 deslocações

3 -

b) Pagará o subsídio de refeição no montante de 2.350\$ [...].

4 -

b)

Pequeno-almoço	620\$;
Almoço ou jantar	2 350\$;
Dormida com pequeno almoço ..	6 130\$;
Diária completa	10 050\$
Ceia	1 350\$

Artigo 42.º**Remunerações mínimas**

- 1 -
- 8 -

9 - Os docentes do ensino especializado da música que até 31 de Dezembro de 2000 possuíam 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**Subsídio 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 de 1 a 9, inclusive;
- c) 16 900\$, para os restantes docentes;
- d) 15 450\$ para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 15, inclusive;
- e) 8 800\$ 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 5 700\$.

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 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 VII**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 parto de feto 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 noturno:
- 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 noturno 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 de nado-morto, ao abrigo do n.º 3) deste artigo;

12) A entidade patronal pagará mensalmente, nos caso 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
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 5 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. Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 10 ou mais anos de serviço.	161 260\$00	7 330\$00
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

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor da Hora semanal
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior. Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 20 ou mais anos de serviço.	191 180\$00	8 690\$00
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 5 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
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. 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.	106 100\$00
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	116 700\$00
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço.	120 900\$00
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço. Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço.	128 400\$00
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço. Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço.	145 400\$00
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 5 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 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
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 leccionem.

Categoria H - Professores de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor da 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 5 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 5 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
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica 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 académica 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 académica 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 da Hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares.	137 500\$00	6 250\$00
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco 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 da 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
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	Categorias	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 serviço	141 020\$00	6 410\$00
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço. Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	161 260\$00	7 330\$00
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	181 940\$00	8 270\$00
K7	Professor com habilitação própria de grau superior Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	191 180\$00	8 690\$00
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	194 260\$00	8 830\$00
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	200 860\$00	9 130\$00
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	203 280\$00	9 240\$00

Nível	Categorias	Vencimento base	Valor hora semanal
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	233 420\$00	10 610\$00
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	249 260\$00	11 330\$00
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
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

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	Categoria, 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 Secretária de direcção/administração II	136 000\$00
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

Nível	Categoria, graus e escalões	Vencimento base
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
16	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Prefeito Escriturário Estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista de II Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Encarregado de camarata Encarregado de rouparia Auxiliar de acção educativa com cinco anos 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

Nível	Categoria, graus e escalões	Vencimento base
18	Contínuo Costureira Empregado de balcão Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I Vigilante	87 400\$00
19	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	79 500\$00

Lisboa, 23 de Outubro de 2000.

Pela AEEP - Associação de Estabelecimentos de 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 PEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESHOT - 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, Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, 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 do Distrito de Braga;
 CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 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 dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito 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 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 se declara 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.

Publicado no B.T.E. n.º 43, 1.ª Série, de 22/11/2000.

CCT entre a Assoc. Portuguesa da 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.ª

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, os estabelecimentos representados pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Área

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

Cláusula 3.ª

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, à 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.ª

Condições de admissão

1 - As condições de admissão para cada um dos grupos dos 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.ª

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.ª

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 do 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.ª

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 e 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.ª

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, 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 tem, desde que em igualdade de circunstâncias, o direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

Cláusula 9.ª

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.ª

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 as 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 II.ª

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.ª

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 actividades 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 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 placares destinados a 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 cláusulado referente a 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.ª

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 a 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 as 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.^a

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, economátos 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) Cobrar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários a 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.^a

3 - Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas 12.^a, 13.^a e 14.^a.

Cláusula 15.^a

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.^a

Período normal e semanal de trabalho

1 - O período normal diário e semanal de trabalho para todos os trabalhadores de turnos ou jornada continua 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.^a

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.^a

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.^a

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.ª

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.ª

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 tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- 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 a interior, excepcionando os sábados e domingos;
- 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;
- Nos casos em que os exames finais sejam substituídos por testes ou provas de 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.ª

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.ª

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 à remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- 100 %, se for diurno;
- 150%, se for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;
- 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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 à 4% da remuneração mínima fixada para o nível XIII da tabela salarial que estiver em vigor.

Cláusula 32.ª

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 têm 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.^a

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.^a

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.^a

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 a que as refeições são servidas não haja um intervalo superior a 45 minutos. Para poderem fruir do direito previsto neste número têm os trabalhadores de comunicar até á véspera do dia em 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.^a

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.^a

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.^a

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 garantida, 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.^a

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.^a

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.^a

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 pressuposição, 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.^a

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.^a

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.ª

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.ª

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:

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

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.ª

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.ª

Licenças sem retribuição

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

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

Cláusula 47.ª

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 permitir-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.ª

Cessação ou extinção do contrato de trabalho

1 - É proibido o despedimento sem justa causa.

2 - O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 49.ª

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.^a

Rescisão com justa causa

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

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

Cláusula 51.^a

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.^a

Cessaçã 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.^a

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.^a

Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio

O trabalhador pode rescindir 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.^a

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 49408, de Novembro de 1969.

Cláusula 56.^a

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 na 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.^a

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.^a

Princípio geral

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

Cláusula 59.^a

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.^a

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 acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 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.^a

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.^a

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.º1, o homem tem direito a licença de paternidade nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mulher mãe;
- Morte da mãe;
- 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.^a

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.^a

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.^a

Assistência aos filhos

1 - Os trabalhadores que tenham filhos, enteados ou equiparados, menores ou deficientes a cargo têm direito 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;
- 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;
- 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;
- 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.^a**Regime de ausência ao trabalho**

1 - As ausências ao trabalho previstas nas cláusulas 67.^a a 70.^a, 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.^a, bem como a licença prevista na alínea d) do n.º I da cláusula 70.^a

SECÇÃO II**Menores**Cláusula 72.^a**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.^a**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.^a**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 condições 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.^a**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.^a**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 I desta cláusula, bem como dos motivos que a determinam.

5 - Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º I 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.^a

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 a 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 referido 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.^a

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.ª;
- 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 com panheiros;
- 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.^a

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.ª

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 80.^a

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 infringida.

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.ª****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.ª**Comissão paritária****1 - Constituição:**

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

2 - Normas de funcionamento:

- a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 - Atribuições:

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

4 - Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de cada uma das partes;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores 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.ª**Normas mais favoráveis**

Sempre que para a mesma categoria profissional e na mesma empresa vigorarem condições e cláusulas contratuais 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 de electricistas Chefe de mesa Operador de computador (até seis meses) Escriturário principal Secretário de direcção I Subchefe de secção Técnico de aparelhos de eletromedicina Técnico paramédico Assistente administrativo I	118 250\$00
X	Caixa Escriturário de 1.ª 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.ª 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.ª 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.ª Costureiro (mais de oito anos) Dispenseiro (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 (sete a nove anos) Costureiro (mais de quatro anos) Auxiliar de hemodiálise (de sete a nove anos) Dispenseiro (menos de cinco anos) Empregado de bloco operatório (mais de quatro anos) Empregado de enfermaria (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

Níveis	Categorias	Ordenado
V	Ama (quatro a seis anos) Auxiliar de hemodiálise (de três a seis anos) Assistente de consultório (até dois anos) Cozineiro de 3.ª Chefe de copa Copeiro Empregado Enfermária (de quatro a seis anos) Empregada de bloco operatório (até quatro anos) Escriturário de 3.ª Jardineiro Maqueiro (de três a seis anos) Porteiro Guarda Telefonista de 2.ª (até três anos) Trabalhador de aviário Trabalhador rural Vigilante (mais de dois anos)	76 550\$00
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 lavandaria/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 de 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

1 - 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 rouparia/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.ª	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª	-	1	1	1	1	2
Cozinheiro de 3.ª	-	-	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

- Havendo mais de 70 camas, existirá obrigatoriamente um ecónomo.
- Por cada conjunto de 100 camas existirá um copeiro.
- Existirá um chefe de copa por cada três copeiros ou por cada conjunto de 350 camas.
- 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.
- 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 as 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 a 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.ª, de 2.ª e de 3.ª - 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 a 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.ª 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.ª e de 2.ª - É o profissional que serve refeições no refeitório do pessoal e dos doentes na sala ou salas destinadas a 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, tulas, 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 a alimentação; clarifica, por filtragem ou colagem e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos; superintende e na arrumação da sua secção 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 lavandona 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 balances 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 da 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 a 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 fornece 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, encaminha-los ou informa-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 lhes 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.ª ascendem à categoria de telefonista de 1.ª 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 a 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 a 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 a entidade patronal contratar os técnicos que satisfaçam os requisitos do artigo 1.º

2 - 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 às 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 45132, 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 inactinia:

- Subjeitar 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;
- Assegurar o controlo de licenciamento e laboração 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;
- 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;
- 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;

- 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:

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

- As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene.
- 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 arvorados, 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

- São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde seja permitido.
- 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.
- Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.
- É proibido às empresas retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

Antiguidades dos aprendizes

- 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.
- 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

- Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer profissão.
- 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

- O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.
- 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 constroi 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 procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, num turno 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 1.º anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

II - Aprendizagem

Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

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

III - Acesso

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

IV - Densidades

- 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 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 na 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:

- a) Os estagiários e os dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a categoria de terceiros-escriturários;
- b) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe interior, contando para o efeito o tempo já prestado a 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 escriturários:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário principal	-	-	-	-	1	1	1	1	2	2
1.ª	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
2.ª	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
3.ª	-	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 esta 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 trabalhador que comanda e controla um computador através de um painel de comando e ou consola; controla entrada e saída de ficheiros em spool 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 do 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:

- Os escriturários após oito anos de carreira profissional com bom e efectivo serviço reúnem as condições necessárias para ascenderem à categoria de assistente administrativo;
- 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 a 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 relacionada 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 FEQUIMETAL-Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Miasas, Química, Farmacutica, 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 Industrias 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, Madeiras, Mármore e Pedreiras, 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.

(Publicado no B.T.E. n.º 43, 1.ª Série, de 22/11/2000)

CCT entre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros-Alteração Salarial e Outras-Rectificação.

No Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2000, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de uma omissão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim a p. 3169, antes da expressão "Entrado em 2 de Outubro de 2000" considerar-se-á incluída na convenção a seguinte declaração da FESTRU:

"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 dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 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 dos 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."

(Publicado no B.T.E. n.º 44, 1.ª Série de 29/11/2000).

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	2 892\$00, cada;
Duas laudas	3 136\$00, cada;
Três laudas	5 141\$00, cada;
Quatro laudas	5 472\$00, cada;
Cinco laudas	5 690\$00, cada;
Seis ou mais laudas	6 896\$00, cada.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página 55\$00.

ASSINATURAS

	<u>Anual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série	4 689\$00	2 410\$00
Duas Séries	9 030\$00	4 515\$00
Três Séries	11 025\$00	5 513\$00
Completa	12 915\$00	6 510\$00

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 118-A/00, de 22 de Dezembro) e o imposto devido.

Execução gráfica "Jornal Oficial"

Impressão "Imprensa Regional da Madeira, E.P."

O Preço deste número: 2 288\$00 - 11.41 Euros (IVA incluído)