



JORNAL OFICIAL

Quarta-feira, 2 de Fevereiro de 2005



Série

Número 3

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria-Associação de Construção-Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial. 2

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTV entre a ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros-Revisão Global. 2

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a AEEP-Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE-Sind. Nacional dos Profissionais da Educação-Revisão Global. 3

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAT-Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Tansitários e Pesca-Revisão Global. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a AEEP-Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE-Sind. Nacional dos Profissionais da Educação-Revisão Global. 4

CCT entre a APAT-Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Tansitários e Pesca-Revisão Global. 31

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Regulamentos de Extensão:****Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria-Associação de Construção-Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 1, de 3 de Janeiro de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 1, III Série, de 3 de Janeiro de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria-Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 1, de 3 de Janeiro de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2004.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Fevereiro de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTV entre a ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros-Revisão Global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 2, de 18 de Janeiro de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 2, III Série, de 18 de Janeiro de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCTV entre a ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros-Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 18 de Janeiro de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretario Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Fevereiro de 2005. - O Secretário Regional Dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a AEEP-Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE-Sind. Nacional dos Profissionais da Educação-Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a AEEP-Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE-Sind. Nacional dos Profissionais da Educação-Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A AEEP-ASSOC. DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PARTICULAR E COOPERATIVO E O SINAPE-SIND. NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO-REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a AEEP-Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE-Sind. Nacional dos Profissionais da Educação-Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Setembro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Fevereiro de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAT-Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Tansitários e Pesca-Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAT-Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-

Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APAT-ASSOC. DOS TRANSITÁRIOS DE PORTUGAL E O SIMAMEVIP-SIND. DOS TRABALHADORES DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIAS DE VIAGENS, TRANSITÁRIOS E PESCA-REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APAT-Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Fevereiro de 2005.- O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE-Sind. Nacional dos Profissionais da Educação-Revisão global.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 553 empregadores e 14 974 trabalhadores.

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

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 - O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo prazo de um ano. As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Setembro de 2004.

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

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

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na integra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- h) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- l) Conceder o tempo necessário à realização de um exame médico anual, devidamente comprovado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea f) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;

- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal a apresentar a respectiva prova, de acordo com a alínea l) do artigo 4.º;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente em acções de formação contínua.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 - São deveres profissionais específicos dos docentes

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

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

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causa ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- j) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada, nos termos da lei sindical;
- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- n) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

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

2 - A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas ou ainda officiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 64.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

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

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

Artigo 9.º

Período experimental

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

2 - Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que, mediante acordo escrito, o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

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

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

5 - Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

Artigo 10.º

Contrato a termo

1 - A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 - Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 - A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de um contrato de trabalho a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão a termo certo ou incerto para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos 6 meses.

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

5 - O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente, os elementos de identificação, categoria profissional, vencimento, local e horário de trabalho, início e termo do contrato, prazo estipulado, motivo justificativo da sua celebração nos termos da lei vigente e data da celebração.

6 - No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para este tipo de contrato, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até oito dias antes do termo deste prazo, a

entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 - A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

8 - Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Actividades sazonais;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

9 - Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

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

- a) Educador de infância - vinte e cinco horas de trabalho lectivo, mais duas horas de coordenação, mais três horas de preparação de actividades na escola;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - vinte e cinco horas de trabalho lectivo semanais, mais três horas de coordenação;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas - vinte e duas a vinte e cinco horas de trabalho lectivo semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial - vinte e duas horas, mais três semanais, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação de aulas;
- e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares - vinte e cinco horas de presença, para um máximo de vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição por hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$14x \text{Retribuição mensal} / 52x \text{Horário semanal}$$

2 - Para além dos tempos referidos no número anterior, o horário normal dos docentes inclui ainda as reuniões de avaliação, o serviço de exames e uma reunião trimestral com encarregados de educação.

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

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

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

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

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

2 - No caso da aplicação do novo desenho curricular do ensino básico e ensino secundário, aprovado pelos Decretos-Leis n.ºs 6/2001 e 7/2001, de 18 de Janeiro, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de quarenta e cinco minutos ou um de noventa minutos.

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

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

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

- a) **Psicólogos** - trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo.
Por "atendimento directo" entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;
- b) **Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional** - no ensino normal, vinte e cinco horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e três horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;
- c) **Técnico de serviço social** - trinta e cinco horas, sendo trinta horas de intervenção directa. As restantes cinco horas destinam-se à preparação de actividades, bem como à formação contínua e a actualização;
- d) **Auxiliar pedagógico do ensino especial** - trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças, mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;
- e) **Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação** - trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes, mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;
- f) **Enfermeiros** - trinta e cinco horas;
- g) **Restantes trabalhadores** - trinta e oito horas.

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

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

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

5 - A redução de quarenta para trinta e oito horas no período normal de trabalho dos trabalhadores referidos na alínea g) do n.º 1 supra pode ser realizada, conforme o entendimento da entidade patronal, de uma das seguintes formas:

- Pela redução efectiva semanal de duas horas de trabalho, conforme as conveniências de funcionamento do estabelecimento de ensino;
- Através da concessão de um crédito de um dia por mês, num total de 11 dias por ano, a ser concedido pela entidade patronal durante o ano lectivo, de acordo com as conveniências de funcionamento de cada estabelecimento de ensino.

6 - Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, contam-se todos os dias úteis.

7 - O tempo referido na alínea b) do n.º 5 supra considera-se como tempo de trabalho efectivo.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário dos docentes

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

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

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurada a retribuição correspondente ao mesmo número de horas de trabalho lectivo semanal que no ano transacto, sendo as horas lectivas e excedentes aplicadas em outras actividades.

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

5 - Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 3 do presente artigo.

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

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

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

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

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

11 - Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em blocos lectivos de noventa minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [artigo 11.º, n.º 1, alínea c] (em horas)	Blocos de noventa minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
25	12,5	1,5
24	12	1
23	11,5	1
22	11	1
21	10,5	1
20	10	1
19	9,5	1
18	9	1
17	8,5	1
16	8	0,5
15	7,5	0,5
<15	Horas lectivas/2	0,5

12 - O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, direcção de turma, de enriquecimento curricular, de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 - Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 - Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3 - O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 - Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

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

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

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

Artigo 17.º

Trabalho nocturno

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

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

Artigo 18.º

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

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

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

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

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

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

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 - Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo

em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

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

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

CAPÍTULO V**Suspensão da prestação de trabalho**

Artigo 21.º

Descanso semanal

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

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

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

Artigo 22.º

Férias - Princípios gerais

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 22 dias úteis de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

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

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

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

5 - Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a 11 dias úteis de férias remuneradas nesse ano.

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

7 - É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos

prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

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

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

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo e efectivo de serviço.

Artigo 24.º

Férias - Trabalhadores com funções pedagógicas

1 - A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 - O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa, fixados oficialmente, apenas poderá ser dedicado a:

- a) Avaliação dos alunos;
- b) Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- c) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- d) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;
- e) Actividades educacionais de interesse colectivo ou privadas de reconhecido interesse pedagógico.

3 - Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções pedagógicas dos ensinos pré-escolar e especial e de cursos com planos próprios não

curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções pedagógicas; na medida em que se verifique uma redução significativa do número de alunos, deverá adoptar-se em tais períodos, nos ensinos infantil e especial e em relação aos docentes destes sectores, um regime de rotatividade de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva por ocasião do Natal e da Páscoa.

Artigo 25.º

Férias - Outros trabalhadores

1 - O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pelo número anterior deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 - Na falta do acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

Artigo 26.ª

Férias impedimentos prolongados

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

2 - No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que tenha vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço, após prestação de três meses de efectivo serviço.

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

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

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

Artigo 27.º

Impedimentos prolongados

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

Artigo 28.º

1 - São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

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

4 - Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e trabalhadores.

Artigo 29.º

Licença sem retribuição

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

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

3 - Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

Artigo 30.º

Faltas - Definição

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

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

3 - Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares, será tida como um dia de falta a ausência

ao serviço por quatro tempos lectivos seguidos ou interpolados, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 32.º

4 - Exceptuam-se do disposto no número anterior os Professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de tempos lectivos de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por 5.

5 - A falta a um tempo lectivo com a duração de noventa minutos é contabilizada como correspondendo a duas horas lectivas.

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

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

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

9 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 31.º

Faltas justificadas

1 - São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença, assim como as dadas por motivo de ida inadiável ao médico;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteado, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisneto, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c) quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento do trabalhador;
- j) As dadas pelo tempo necessário a prestação de serviço militar obrigatório;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave de cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição legal, designadamente de autoria judicial, militar ou policial;

- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- o) As dadas para prestação de provas de exames em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

2 - As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

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

4 - O incumprimento no disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

6 - As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

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

8 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previsto na alínea f) do n.º 1 deste artigo;
- b) As dadas nos casos previstos na alínea h), salvo disposição legal ou contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de previdência que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

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

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

Artigo 32.º

Faltas injustificadas

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

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a

considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3 - Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
- b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano.

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

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

6 - Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao n.º 7 do artigo 30.º

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 33.º

Trabalhadores em regime de deslocação

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

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

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

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

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de €12,60 desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

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

Pequeno-almoço - € 3,31;
 Almoço ou jantar - € 12,60
 Dormida com pequeno-almoço - € 33,36;
 Diária completa - € 53,95;
 Ceia - € 7,20;

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 34.º

Remunerações mínimas

1 - As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo III.

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

3 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

6 - O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugadas com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

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

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

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

Artigo 35.º

Cálculo da remuneração horária e diária

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

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

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

$$\text{Remuneração diária} = \frac{\text{Remuneração mensal}}{30}$$

Artigo 36.º

Remunerações do trabalho suplementar

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

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

Artigo 37.º

Remuneração do trabalho nocturno

1 - As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25%.

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

Artigo 38.º

Subsídios - Generalidades

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

Artigo 39.º

Subsídios de refeição

1 - É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de €3,90 quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

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

Artigo 40.º

Subsídio de férias

1 - Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção e devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

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

Artigo 41.º

Subsídio de Natal

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

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

3 - No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

Artigo 42.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

Artigo 43.º

Regime de pensionato

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

- a) € 149,29 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1003,15;
- b) € 134,71 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 90,75 para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 82,97 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- e) € 47,26 para os restantes trabalhadores não docentes.

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

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

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

Artigo 44.º

Carreiras profissionais

1 - O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de bom e efectivo serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 - A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 - Para efeitos da presente convenção e enquanto não forem definidos os critérios de avaliação de desempenho, ter-se-á como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

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

5 - Para efeitos do número anterior, relativamente aos educadores e professores ter-se-á como referência para avaliação do cumprimento dos deveres profissionais, para além dos definidos na presente convenção, os perfis profissionais definidos pelos Decretos-Leis n.ºs 240/2001 e 241/2001, de 30 de Agosto.

6 - Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição de base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

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

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

Artigo 45.º

Profissionalização em exercício

1 - Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização, dentro das vagas abertas a concurso.

2 - Por seu lado os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impositivos devidamente comprovados.

3 - A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos a profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

4 - Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 - Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 - Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

Artigo 46.º

Diuturnidade - Trabalhadores não docentes

1 - As remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção para os trabalhadores não docentes serão acrescidas de uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência em categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal até ao máximo de cinco.

2 - Para os efeitos do número anterior, entende-se que as categorias profissionais cuja progressão depende da prestação de bom e efectivo serviço não são de acesso obrigatório e automático.

3 - O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo e de € 31,75.

4 - Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

5 - As categorias de psicólogo, técnico de serviço social, terapeuta da fala, terapeuta ocupacional e fisioterapeuta não têm diuturnidades, uma vez que as mesmas foram já incluídas no vencimento de base.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 47.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

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

- 1) Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- 2) Incumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até 120 dias após o parto;
- 3) Licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais, necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 4) Licença de duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;
- 5) A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação;
- 6) A dispensa referida no número anterior corresponderá, em cada dia de trabalho, a dois períodos diários de até uma hora cada, sem diminuição da remuneração e sem que tal redução possa ser compensada;
- 7) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, a dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano
- 8) Dispensa de prestação de trabalho nocturno:
 - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
 - b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
 - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;

- 9) Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível;
- 10) As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior;
- 11) 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;
- 12) os casos previstos no n.º 4 não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado-morto, ao abrigo do n.º 3) deste artigo;
- 13) A entidade patronal pagará mensalmente nos casos dos n.ºs 3 e 4 deste artigo a remuneração correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da segurança social.

Artigo 48.º

Trabalhadores-estudantes

1 - Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão o horário ajustado as suas necessidades especiais sem que isso implique tratamento menos favorável, tendo para isso de fazer prova da sua condição de estudante e apresentar o respectivo horário.

2 - O trabalhador-estudante tem direito a faltar, sem perda de vencimento ou de quaisquer outras regalias, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas a efectuar, aí se incluindo igualmente sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;
- d) O trabalhador-estudante terá de fazer prova de que se apresentou às provas de avaliação.

3 - Para efeitos de aplicação do presente artigo, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos quando estes as substituam.

4 - Aos trabalhadores não docentes abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 50 % nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e aos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

5 - Aos trabalhadores abrangidos por este artigo e devida uma comparticipação de 100 % nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos quando tal decorra da iniciativa da entidade patronal.

Artigo 49.º

Trabalho de menores

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

2 - No caso de um trabalhador menor não ter concluído a escolaridade obrigatória, terá direito a inscrever-se e frequentar um curso que lhe permita concluir essa mesma escolaridade.

3 - Os menores não podem ser obrigados à prestação de

trabalho antes das 8 e depois das 18 horas no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais ou oficializados ou equiparados e antes das 7 e depois das 20 horas no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 50.º

Regime de cessação dos contratos de Trabalho

1 - Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração do contrato, num valor mínimo correspondente à remuneração de um mês.

2 - Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e a subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

3 - O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

4 - Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

5 - O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6 - Em tudo o mais não previsto na presente convenção quanto a cessação do contrato de trabalho aplica-se o regime legal.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 51.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 52.º

Previdência - Princípios gerais

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

Artigo 53.º

Subvenção de doença

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

Artigo 54.º

Invalidez

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

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

Artigo 55.º

Seguros

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

CAPÍTULO XII**Direitos sindicais dos trabalhadores**

Artigo 56.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

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

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

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

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

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

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

Artigo 57.º

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 56.º é o seguinte:

- Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

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

Artigo 58.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

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

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

Artigo 59.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

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

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

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

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

Artigo 60.º

Cedência de instalações

1 - Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

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

Artigo 61.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

Artigo 62.º

Quotização sindical

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

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

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

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

Artigo 63.º

Greve

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

CAPÍTULO XIII

Comissão técnica paritária

Artigo 64.º

Constituição

1 - Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à

outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 - Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

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

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

Artigo 65.º

Competência

Compete à comissão paritária:

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

Artigo 66.º

Funcionamento

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 67.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

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

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

3 - A entidade adquirente será solidariamente responsável

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

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

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

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

Artigo 68.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

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

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

Artigo 69.º

Condições de trabalho

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

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

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

4 - Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis salariais previstos no artigo anterior, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço, contado nos termos do n.º 1.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A - Trabalhadores em funções pedagógicas

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

Auxiliar pedagógico do ensino especial - É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, e auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de Infância - É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação - É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exigem-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

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

Professor - É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas, em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados, quer biológicos, quer ambientais, quer pessoais, do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e os mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos. Pode investigar um ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem

durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como a selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta - É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva bio-psicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. - É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnóstica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos; competindo-lhes, igualmente, actuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas, como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional - É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delimitação de programas e currículos educativos.

Técnico de serviço social - É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão, com uma metodologia científica própria, visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e as linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial quer existentes na comunidade.

B - Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. - É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos a assegurar a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

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

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

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

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

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

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

Escriturário. - É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio, recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação

e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior, atende os candidatos as vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos, e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Guarda-livros. - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou livros da contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos ou sintéticos; executa nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador de computador. - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é o responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda por função accionar e vigiar o tratamento da informação; preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escritório; executar as manipulações necessárias e mais sensíveis; retirar o papel impresso, corrigir os possíveis erros detectados e anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

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

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

Tesoureiro. - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam.

Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

Grau I:

- Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
- Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto a aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

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

Grau III:

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

Grau IV:

- Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;

- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau v:

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

Grau VI:

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

C - Trabalhadores electricistas

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

D - Trabalhadores de hotelaria

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

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

Despenseiro. - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em camaras

frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

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

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

Empregado de mesa. - É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a a secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

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

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

E - Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente;
- Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;
- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;
- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
- Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;
- Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;

Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;

Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como reprografia, papelaria, bufete e PBX.

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

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

Guarda. - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas, e assiste aos alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

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

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

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

Costureiro. - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. - É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

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

Lavadeiro. - É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F - Trabalhadores rodoviários

Motorista. - É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações de avarias, etc.; provê a alimentação combustível dos veículos que lhe estejam entregues segundo o que acorda com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados; pode também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G - Telefonistas

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

H - Enfermeiros

Enfermeiro - É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de Enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do

curso de Enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

I - Trabalhadores da construção civil

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

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

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

ANEXO II

Densidades e condições específicas dos trabalhadores administrativos, hotelaria, portaria, vigilância, limpeza e actividades similares.

A) Trabalhadores administrativos

Regimes especiais de admissão, promoção e acesso

1 - As condições mínimas de admissão são:

- Trabalhadores administrativos-curso de ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de habilitação profissional correspondente ao nível mínimo de desempenho de funções administrativas qualificadas, se oficialmente reconhecido como equivalente;
- Para as restantes categorias profissionais e para as quais não exigem habilitação literária ou profissional específicas, as condições mínimas são as legais, e a idade mínima da admissão é a de 16 anos.

2 - O escriturário estagiário após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

3 - Em todas as categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no grau I ou no escalão não pode exceder os três anos, findos os quais o trabalhador ascenderá ao nível II.

O acesso ao grau III não é automático, não sendo, por isso, função do tempo de permanência no grau II.

4 - A contratação de técnicos habilitados com o curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga a sua integração:

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

5 - Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

6 - Para efeitos de promoção e acesso será contado todo o tempo que o trabalhador estiver ao serviço do mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal.

7 - Os casos omissos ou de difícil interpretação poderão ser resolvidos através da comissão paritária.

B) Trabalhadores de hotelaria

Economato ou despensa

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

Condições básicas de alimentação

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

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

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

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

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

Acesso

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

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

I) Motoristas

Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

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

Livretes de trabalho

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

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

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

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

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

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

Horário móvel

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

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

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

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

ANEXO III

Tabelas salariais

As presentes tabelas produzem efeito a partir de 1 de Setembro de 2004

Categoria A - Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor	Valor hora Semanal
0	A11	769	34,95
1	A10	922,50	41,93
2	A9	1 076,50	48,93
3	A8	1 259,50	57,25
4	A7	1 365	62,05
5		1 365	62,05
6		1 365	62,05
7		1 365	62,05
8		1 365	62,05
9	A6	1 583	71,95
10		1 583	71,95
11		1 583	71,95
12		1 583	71,95
13	A5	1 720,50	78,20
14		1 720,50	78,20
15		1 720,50	78,20
16	A4	1 780,50	80,93
17		1 780,50	80,93
18		1 780,50	80,93
19		1 780,50	80,93
20	A3	1 892,50	86,02
21		1 892,50	86,02
22		1 892,50	86,02
23	A2	2 216,50	100,75
24		2 216,50	100,75
25		2 216,50	100,75
26	A1	2 818	128,09

Notas

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

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

**Categoria B - Professores com bacharelato e
profissionalizados**

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor	Valor hora Semanal
0	B10	769	34,95
1	B9	922,50	41,93
2	B8	1 076,50	48,93
3	B7	1 259,50	57,25
4		1 259,50	57,25
5	B6	1 365	62,05
6		1 365	62,05
7		1 365	62,05
8		1 365	62,05
9		1 365	62,05
10	B5	1 583	71,95
11		1 583	71,95
12		1 583	71,95
13		1 583	71,95
14		1 583	71,95
15	B4	1 720,50	78,20
16		1 720,50	78,20
17		1 720,50	78,20
18		1 720,50	78,20
19		1 720,50	78,20
20	B3	1 892,50	86,02
21		1 892,50	86,02
22		1 892,50	86,02
23		1 892,50	86,02
24	B2	2 132	96,91
25		2 132	96,91
26	B1	2 317	105,32

Notas

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

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

**Categoria C - Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do
ensino básico e do ensino secundário.**

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.....	707,50	32,16
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior.....	756,50	34,39

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço.....	777	35,32
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior .. 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 com 10 ou mais anos de serviço.....	888	40,36
C9	Restantes Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 15 ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52
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 com 5 ou mais anos de serviço... Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço.....	1 053,50	47,89
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço.....	1 070	48,64
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço.....	1 106	50,27
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço.....	1 119	50,86
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 249	56,77

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço.....	1 285,50	58,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço.....	1 370	62,27
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço.....	1 604,50	72,93

Categoria D - Educador de Infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor
0	D11	769
1	D10	922,50
2	D9	1 076,50
3	D8	1 185,50
4	D7	1 317
5		1 317
6		1 317
7		1 317
8		1 317
9	D6	1 474
10		1 474
11		1 474
12		1 474
13	D5	1 603
14		1 603
15		1 603
16	D4	1 651,50
17		1 651,50
18		1 651,50
19		1 651,50
20	D3	1 892,50
21		1 892,50
22		1 892,50
23	D2	2 216,50
24		2 216,50
25		2 216,50
26	D1	2 818

Notas

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

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

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

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Valor
0	E9	769
1	E8	885
2		885
3		885
4	E7	1 017
5		1 017
6		1 017
7		1 017
8		1 017
9	E6	1 246,50
10		1 246,50
11		1 246,50
12		1 246,50
13	E5	1 342
14		1 342
15		1 342
16	E4.....	1 486,50
17		1 486,50
18		1 486,50
19		1 486,50
20	E3	1 634
21		1 634
22		1 634
23	E2	1 750
24		1 750
25		1 750
26	E1	2 317,50

Notas

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

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

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

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor
F10	Educador de infância sem curso com diploma	584,50
	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.....	

Nível	Categoria	Valor
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	642,50
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço.. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço.....	666
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço..... Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	707
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço..... Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço .. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	801
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço..... Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço.	887
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	1 000
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço.....	1 052,50

Nível	Categoria	Valor
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço.....	1 065,50
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço.....	1 118,50

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

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ... Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço.	769	34,95
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ... Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço.	922,50	41,93
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização... Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço	1 076,50	48,93
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização... Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço.....	1 247,50	56,70
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço.....	1 343,50	61,07
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço..... Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 711,50	77,80
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 722,50	78,30

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço	1 817	82,59

Notas

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

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

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

Categoria H - Professor de estabelecimento de ensino de línguas**(Em euros)**

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior.....	758	34,45
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	769	34,95
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço....	922,50	41,93
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço..	1 076,50	48,93
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço..	1 059	48,14
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 135,50	51,61
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 318,50	59,93
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 360,50	61,84

Notas

1 - A entrada em vigor dos novos índices salariais-H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 - implicam a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

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

Categoria I - Professor de cursos extracurriculares**(Em euros)**

Nível	Categoria	Valor	Valor/hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares.	758	34,45
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço.....	888	40,36
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço.....	1 071	48,68
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço.....	1 106	50,27
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço.....	1 135,50	51,61

Categoria J - Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de escolas de educação física**(Em euros)**

Nível	Categoria	Valor	Valor/hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	707,50	32,16
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,36
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43

Nível	Categoria	Valor	Valor/hora semanal
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 369	62,23
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 463,50	66,52

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

Categoria k - Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor/hora semanal
K12	Restantes professores	707,50	32,16
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior.....	756,50	34,39
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	777	35,32
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
	Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço		
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1001,50	45,52
K7	Professor com habilitação própria de grau superior.....	1053,50	47,89
	Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço		
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1070	48,64
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1106	50,27
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1119	50,86
	Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço.....		
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1285,50	58,43
	Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço		
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1372,50	62,39
K1	Professo com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1508,50	68,57

Categoria L- Psicólogo e técnico de serviço social

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor
0	L11	769
1	L10	922,50
2	L9	1 076,50
3	L8	1 134,50
4	L7	1 247,50
5		1 247,50
6		1 247,50
7		1 247,50
8		1 247,50
9	L6	1 361
10		1 361
11		1 361
12		1 361
13	L5	1 474
14		1 474
15		1 474
16	L4	1 530,50
17		1 530,50
18		1 530,50
19		1 530,50
20	L3	1 588
21		1 588
22		1 588
23	L2	1 701,50
24		1 701,50
25		1 701,50
26	L1	1863

Notas

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

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

Categoria M - Terapeuta ocupacional, Terapeuta da fala, fisioterapeuta e enfermeiro

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor
0	M9	769
1	M8	899,50
2		899,50
3		899,50
4	M7	947,50
5		947,50
6		947,50
7		947,50
8		947,50
9	M6	1 038
10		1 038
11		1 038
12		1 038

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor
13	M5	1 118,50
14		1 118,50
15		1 118,50
16	M4	1 156,50
17		1 156,50
18		1 156,50
19		1 156,50
20	M3	1 225,50
21		1 225,50
22		1 225,50
23	M2	1 361
24		1 361
25		1 361
26	M1	1 518

Notas

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

2 - A entrada em vigor dos novos índices salarial - M9 - implicam a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

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

Categoria N - Trabalhadores de apoio a docência

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	665
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico de ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	643
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	614,50

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
3	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	614,50
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	588
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 5 ou mais anos de bom e de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	561,50
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	543
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação..... Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	534
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	501
9	Vigilante	483,50

Categoria O - Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
1	Director de serviços administrativos..... Técnico licenciado ou bacharel de grau VI ..	1 370,50
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V...	1 279,50
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV..	1 113,50
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III .. Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 008,50
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel do grau II ..	916,50
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I	864,50
7	Chefe de secção II Documentalista II	853,50
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Guarda-livros Secretária de direcção/administração II	751
9	Assistente administrativo II Secretário de direcção/administração I Operador de computador II	683,50
10	Assistente administrativo Operador de computador I	643
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório Escriturário II Oficial electricista	614,50
12	Carpinteiro Motorista de pesados e ligeiros Pedreiro Pintor	588
13	Escriturário I	573
14	Telefonista II	543
15	Escriturário Estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Encarregado de camarata Encarregado de roupa	534

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	483,50
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	441,50

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP-Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE-Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação e Outros publicado em 29 de Outubro de 2003.

As presentes tabelas produzem efeito a partir do dia 1 de Setembro de 2004.

Lisboa, 21 de Setembro de 2004.

Pela AEEP - Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

João Rafael Almeida, mandatário.

Pelo SINAPE-Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Francisco Clemente Pinto, mandatário.

Depositado em 29 de Setembro de 2004, a fl.71 do livro n.º 10, com o n.º 129/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

(Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 37, de 8/10/2004).

CCT entre a APAT-Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Revisão Global.

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de Maio de 1990, com as alterações subsequentes publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1991, 22, de 22 de Maio de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 33, de 8 de Setembro de 1995, 30, de 15 de Agosto de 1997, 30, de 15 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, e 30, de 15 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitária de organização do transporte e obriga as empresas

representadas pela APAT - Associação dos Transitários de Portugal e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4 - A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 - As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6 - As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 - Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos precedentes n.ºs 1 e 2, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 - As admissões são livres, embora só deva recorrer-se aos trabalhadores do exterior quando para o preenchimento de vagas existentes não haja trabalhadores ao serviço da própria empresa aptos e interessados no preenchimento dos postos de trabalho respectivos.

2 - As entidades empregadoras obrigadas por esta convenção quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangido poderão solicitar informações ao sindicato que o representa, mais se comprometendo este a organizar e

manter devidamente actualizado o cadastro e o registo de desempregados, donde constem a idade, as habilitações literárias e profissionais, as funções desempenhadas e a duração destas.

3 - Para efeito do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de 10 dias a contar a partir da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

Cláusula 4.^a

Idade mínima de admissão

1 - As idades de admissão para cada uma das categorias profissionais abrangidas por este CCT são as indicadas no anexo I, secção A, II, alínea a).

2 - O disposto no número anterior não obsta a que se admitam trabalhadores de idade inferior se se tratar de jovens que tenham frequentado e concluído, com aproveitamento, cursos de formação profissional ou de aprendizagem adequados ao sector ou em caso de primeiro emprego.

3 - Não é permitido às entidades empregadoras fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Habilitações e qualificações mínimas

1 - Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham as habilitações e qualificações exigidas por lei e por este CCT.

2 - Aos trabalhadores com experiência profissional comprovada não será aplicado o número anterior.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 - Só poderão celebrar-se contratos a termo certo ou incerto nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, dos fundamentos objectivos da admissão a termo, dos quais não só conste a menção expressa dos factos que o integram como também resulte a conexão existente entre a justificação invocada e o termo estipulado.

2 - O contrato terá de ser celebrado por escrito e conter a indicação do respectivo período de duração e a sua justificação, a data do início da prestação do trabalho, as funções ou a actividade para que a trabalhador é contratado, a retribuição devida, o local e o período normal de trabalho, a data da sua celebração, a identificação e a assinatura de ambas as partes e, sendo a termo certo, a data em que cessará a sua vigência.

3 - O contrato caduca no termo do período de duração estabelecido desde que as partes observem, por escrito, os seguintes prazos de pré-aviso para comunicar a vontade de o fazer cessar:

- a) Em caso de contrato a termo certo, no mínimo 15 dias de antecedência se a iniciativa for da entidade empregadora e 8 dias de antecedência se a iniciativa for do trabalhador;
- b) Em caso de contrato a termo incerto, no mínimo 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior a dois anos.

4 - A caducidade do contrato imposta pela entidade empregadora confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou a dois dias da retribuição de base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda seis meses ou seja superior a este período, sendo a fracção de um mês calculada proporcionalmente.

5 - Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

6 - Caso ocorra uma vaga durante o período de vigência ou até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

7 - Violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses da retribuição de base.

Cláusula 7.^a

Renovação e duração

1 - O contrato a termo renova-se no final do termo estipulado por igual período na falta de declaração das partes em contrário.

2 - A renovação do contrato esta sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

3 - O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 - Se tiverem sido efectuadas duas renovações do contrato a termo ou se tiver já decorrido o período de três anos de vigência dele, é admissível a sua renovação por um novo período desde que a duração deste não seja inferior a um nem superior a três anos.

5 - A celebração de contratos a termo justificada quer pelo lançamento de uma nova actividade de duração incerta quer pelo início de laboração de uma empresa ou de um estabelecimento não pode exceder dois anos.

6 - A duração máxima de contratos a termo que tenham por justificação a contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego não pode exceder 18 meses.

Cláusula 8.^a

Vícios do contrato a termo

Considerar-se-á sem termo o contrato em que:

- a) Falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação da entidade empregadora ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como o contrato em que sejam omitidas ou sejam objectivamente insuficientes as menções relativas à indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

- b) A sua renovação se tenha efectuado por mais de duas vezes e, bem assim, se a respectiva duração total tiver excedido três anos, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula anterior;
- c) A estipulação de cláusula limitativa da sua duração tiver por fim iludir quer as disposições que regulam o contrato sem termo quer o contrato celebrado fora dos casos em que é lícita a sua celebração a termo;
- d) A sua renovação não respeite o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 9.^a

Recurso a agências de colocação

Os empregadores só poderão recorrer ao recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores em casos de comprovada urgência ou para tarefas de grande especificidade.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de N a G;
- b) 120 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de F a D;
- c) 180 dias para os promotores de vendas e para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de C a A.

2 - Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário ou se o período experimental tiver já durado mais de 60 dias, caso em que a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 - O período experimental poderá ser dispensado por acordo escrito entre as partes.

5 - Findo o prazo referido e salvo nos contratos a termo, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

6 - Durante o período de experiência, os trabalhadores serão abrangidos por todas as disposições desta convenção.

Cláusula 11.^a

Substituições

1 - O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada terá direito ao tratamento mais favorável devido ao trabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 - Quando a substituição se torne definitiva ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando-se a sua antiguidade desde o começo da substituição.

3 - Na substituição por período de tempo não superior a um mês, não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos nos termos da lei e desta convenção.

4 - Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro, salvo se o trabalhador não mostrar capacidade para o desempenho das funções ou se por razões sérias da empresa se mostrar necessária a sua deslocação para o desempenho de funções diferentes das que vinha desempenhando e desde que essa transferência não tenha a intenção de prejudicar o trabalhador.

Cláusula 12.^a

Mapas de quadro de pessoal

1 - Os empregadores remeterão ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT), a associação patronal e ao sindicato, durante o mês de Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal nos termos legais.

2 - Logo após o envio, as empresas afixarão durante o prazo de 45 dias nos locais de trabalho e de forma bem visível cópia do mapa referido, para os efeitos legais.

3 - No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, tem-se por obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, de novos mapas em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior à publicação.

4 - Constituem contra-ordenações os seguintes factos ou omissões:

- A não afixação dos mapas;
- A afixação do quadro de pessoal por prazo inferior ao acima referido;
- A omissão no preenchimento do mapa oficial de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade;
- A prestação de declarações falsas.

Cláusula 13.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão e a carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores a tempo parcial

Os trabalhadores admitidos a tempo parcial regem-se pela presente convenção, na parte aplicável, com retribuição proporcional.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de vagas e promoções

1 - Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional, o empregador pode recrutar livremente os seus trabalhadores.

2 - Na promoção de trabalhadores, deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, sem prejuízo do poder deliberativo do empregador.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e de chefe de serviços, devem ser observadas as seguintes preferências:

- Competência profissional;
- Qualidades específicas para o novo cargo;
- Conhecimento de línguas estrangeiras;
- Frequência de cursos de formação profissional adequada.

Cláusula 16.^a

Transferências

1 - O empregador só é autorizado a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- Acordo escrito do trabalhador;
- Mudança total ou parcial da dependência onde, presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito à indemnização prevista neste CCT.

3 - Nos casos de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, o empregador custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, aquando da transferência, que sejam resultantes desta.

4 - Para os efeitos consignados nesta cláusula, considera-se transferência à mudança de local de trabalho:

- Por um prazo de tempo superior a três meses;
- Para uma localidade diversa daquela onde se situa o estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 17.^a

Deslocações

1 - Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 - Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 - As deslocações em serviço serão sempre da conta do empregador, o qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 - Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio nos termos da cláusula seguinte.

5 - Nas pequenas deslocações, são consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte devidamente justificadas, que serão pagas segundo a fórmula prevista na cláusula 39.^a, desde que efectuadas fora do limite do horário normal.

6 - Nas deslocações em serviço, o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã do dia seguinte nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre as 24 horas de um dia e as 3 horas e 30 minutos do dia seguinte, e durante todo o dia seguinte nos casos em que o regresso à área de residência se verifique para além das 3 horas e 30 minutos.

7 - No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o empregador pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estada e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

(Em euros)

	Em 2004	Em 2005
Continente e ilhas	15	15,50
Países estrangeiros	33	34

8 - O trabalhador que se encontrar deslocado por um período inferior a três meses e que pretenda deslocar-se à sua residência habitual nos fins-de-semana terá direito a receber a importância correspondente às despesas de deslocação que forem consideradas necessárias e justificadas, ficando em suspenso nesse período o direito a ajudas de custo.

Cláusula 18.^a

Utilização de veículo próprio

1 - Aos trabalhadores que utilizem o seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora será atribuído um subsídio por quilómetro de valor igual ao estabelecido anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

2 - Em caso de acidente ao serviço da entidade empregadora, esta obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bonus de seguro e franquia.

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou nas dos companheiros;
- Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos nesta convenção ou na lei;
- Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;

- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT ou quando haja acordo;
- Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou a prestação de serviços aos trabalhadores;
- Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 20.^a

Deveres do trabalhador

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência de harmonia com as suas aptidões e categoria;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, desde que lhe tenham sido cometidos dentro dos limites dos poderes de direcção da entidade empregadora ou do superior hierárquico;
- Cooperar na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 21.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Facilitar, quanto possível, horários flexíveis ou desfasados aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames, nos termos da lei;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo, directamente ou através de companhia seguradora, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, designadamente o regulamento de higiene e segurança anexo a este CCT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 22.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1 - A formação profissional é um direito e um dever quer da empresa quer dos trabalhadores e visa a certificação dos trabalhadores e o desenvolvimento das suas qualificações, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 - Para o exercício do direito à formação profissional, as empresas estabelecerão com os sindicatos outorgantes acordos de colaboração na execução dos planos de formação, os quais deverão ser apresentados aos sindicatos com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à sua execução.

Cláusula 23.^a

Formação contínua

1 - Os planos de formação contínua tem de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 - No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de vinte horas anuais de formação até 2005, e de quarenta horas anuais a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 - O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar as qualificações básicas em

tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 - O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 24.^a

Desempenho temporário de funções

1 - O empregador pode encarregar um trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, desde que temporariamente, nas seguintes condições, tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não, resultar para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade;
- d) Desde que não ultrapasse um prazo de seis meses.

2 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto no caso previsto no n.º 3 da cláusula 11.^a.

3 - Em caso de desempenho de algumas funções correspondentes a mais de uma categoria superior, o trabalhador terá direito à retribuição majorada que corresponda, proporcionalmente, à polivalência em causa.

4 - Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 25.^a

Proibição de acordos limitativos de admissão

São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 26.^a

Créditos emergentes do contrato

1 - Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao empregador quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 - Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias ou pela realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 27.^a

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação ou cessação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho, horário de trabalho e descanso semanal

Cláusula 28.^a

Duração dos períodos de trabalho

1 - O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 - Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas e uma duração diária máxima de seis horas.

3 - Sem prejuízo de horário de menor duração em vigor, os trabalhadores de armazém terão um período normal de trabalho com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

4 - O trabalhador não pode recusar-se a prolongar o seu período normal de trabalho até quinze minutos a título de tolerância justificada por transacções, operações e serviços começados e não acabados dentro dos limites desse período, não podendo, contudo, ser feito um uso regular dessa eventualidade.

5 - O trabalho prestado nas condições referidas no número anterior não é considerado trabalho suplementar, devendo, contudo, ser pago quando a soma de tais acréscimos de tempo perfizerem quatro horas ou no termo de cada ano civil.

6 - Mediante acordo expresso do trabalhador, o período de trabalho normal diário pode ser ampliado até ao limite de dez horas sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas para os trabalhadores de armazém e quarenta horas para os restantes trabalhadores.

7 - O acordo referido no número anterior deverá ser obtido até dois dias úteis anteriores à data para a qual a empresa pretenda a alteração do horário de trabalho.

8 - A compensação das horas que excederem os limites previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula terá de ser efectuada através de uma das seguintes modalidades, à escolha do trabalhador:

- Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de três meses;
- Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano;
- Por qualquer outro sistema que seja do comum interesse do trabalhador e do empregador;
- Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, a empresa procederá ao pagamento das horas de trabalho conforme o disposto na cláusula 41.^a;
- Aquando do descanso resultante da alteração do horário de trabalho previsto nesta cláusula, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

9 - As empresas deverão organizar um registo de alterações dos horários de trabalho.

10 - O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT gozarão ainda um dia de descanso complementar, que será o sábado.

11 - Para os trabalhadores de armazém, o dia de descanso complementar poderá ser a segunda-feira, desde que com a aceitação individual dos trabalhadores actualmente ao serviço das empresas.

Cláusula 29.^a

Início e termo do período normal de trabalho

1 - Sem prejuízo da possibilidade de adopção de horários flexíveis e ou desfasados, em que o início e termo do período normal podem ser diferentes, o período normal de trabalho poderá começar pelas 8 horas e 30 minutos e terminar pelas 18 horas e 30 minutos, salvo nos casos previstos na cláusula 34.^a

2 - O empregador só poderá alterar o início do período normal de trabalho para as 8 horas e 30 minutos se dessa alteração não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

Cláusula 30.^a

Intervalos para descanso

1 - O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 - É proibida a prestação de trabalho normal por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo em regime de jornada contínua.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode estabelecer que o período de refeição e descanso tenha lugar entre as 12 e as 15 horas.

4 - O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados para todos os efeitos como período normal de trabalho.

5 - O intervalo de descanso a observar em horário nocturno poderá, por acordo, ser reduzido até trinta minutos.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar nos intervalos para refeição

Em casos excepcionais, poderá haver prestação de trabalho suplementar durante o período de intervalo para refeição e descanso.

Cláusula 32.^a

Outros regimes de horários

1 - Devem ser estabelecidos entre o empregador e o trabalhador horários flexíveis ou diferenciados, sempre que tal seja compatível com a natureza das funções desempenhadas, por forma a facilitar a frequência por estes de cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional.

2 - A empresa poderá adoptar horários flexíveis, horários desfasados ou de jornada contínua quando razões plausíveis o justifiquem e tendo em atenção as conveniências dos respectivos trabalhadores, cabendo-lhe organizar e estabelecer esses horários.

Cláusula 33.^a

Mapas de horário de trabalho

1 - Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho,

elaborado pelo empregador em conformidade com as cláusulas deste CCT e da lei.

2 - São elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos na cláusula anterior.

3 - Constarão obrigatoriamente dos mapas as horas de início e termo do trabalho, os intervalos para refeição e descanso e os dias de descanso semanal, devendo existir na empresa uma relação nominal dos trabalhadores abrangidos por horários flexíveis ou por horários diferenciados ou desfasados.

4 - O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar poderá ser prestado quando as entidades tenham de fazer face a acréscimos anormais, e ou imprevisíveis de trabalho.

3 - Os trabalhadores estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo quando aquele se verificar com uma frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível comprovado.

Cláusula 35.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal

1 - Os trabalhadores poderão trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 43.^a apenas nas seguintes condições:

- Quando estiver em causa prejuízo iminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;
- Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou casos de força maior.

2 - Desde que o empregador fundamente a existência das razões referidas no número anterior, os trabalhadores não poderão recusar-se a prestação daquele trabalho suplementar.

3 - Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um dia completo de descanso, o qual será obrigatoriamente concedido num dos três dias imediatos à prestação.

4 - As folgas previstas no n.º 3 não poderão em caso algum ser remíveis a dinheiro.

5 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado nos termos da cláusula 41.^a e num mínimo de três horas e trinta minutos.

Cláusula 36.^a

Limites do trabalho suplementar

Salvo o disposto na cláusula 38.^a, nenhum trabalhador poderá prestar mais de:

- Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;
- Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 37.^a

Registo de trabalho suplementar

1 - Em cada sector de trabalho haverá um livro para o registo das horas de trabalho suplementar, de trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feriados, no qual serão igualmente anotados os fundamentos da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados na lei, e, bem assim, os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

2 - Os registos serão feitos pelo superior hierárquico do trabalhador e rubricados por este imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

3 - A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora ou realizada de modo a não ser previsível a oposição desta, sob pena de não ser elegível o respectivo pagamento.

4 - Nos meses de Janeiro e de Julho de cada ano a entidade empregadora deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho uma relação nominal dos trabalhadores que tenham prestado trabalho suplementar durante o semestre anterior, com a discriminação do número de horas prestadas por cada um, visada pela comissão de trabalhadores ou, na falta desta, pelo sindicato em que se encontrem filiados os respectivos trabalhadores.

5 - A inexistência do registo a que se refere o n.º 1 ou o seu não completo e correcto preenchimento confere ao trabalhador o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do respectivo horário de trabalho.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- Exercício regular de actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia;
- Desempenho de funções directamente relacionadas com especificidades da actividade transitória que pela sua frequência possam justificar a prestação de trabalho ao abrigo deste regime, nomeadamente as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias, qualquer que seja o modo de transporte utilizado.

2 - O acordo a que se refere o número anterior será enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, para conhecimento e eventual controlo das respectivas situações.

3 - A isenção de horário de trabalho poderá compreender qualquer das seguintes modalidades:

- Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Prefixação de um determinado número de horas de trabalho para além do período normal diário ou semanal;
- Observância dos períodos normais de trabalho diários ou semanais acordados.

4 - A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso semanal complementar, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei, à excepção dos cargos de administração, direcção e confiança.

Cláusula 39.^a

Refeições em trabalho suplementar

1 - Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

(Em euros)

	Em 2004	Em 2005
Pequeno-almoço	2,80	2,90
Almoço	11	11,50
Jantar	11	11,50
Ceia	6,80	7

2 - O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

- Pequeno-almoço - quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;
- Almoço - quando o trabalhador preste serviço mais de uma hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- Jantar - quando o trabalho termine depois das 20 horas;
- Ceia - quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 - Sem perda de retribuição, será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora, quando haja lugar a prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

Cláusula 40.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 - A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no n.º 3 da cláusula 38.^a (“Isenção de horário de trabalho”), é a seguinte:

25 % da retribuição de base mensal para as situações previstas na alínea a);

O valor correspondente às horas prefixadas, calculado com base na fórmula $(RM \times 14/52 \times HS) \times 1,75$, para as situações previstas na alínea b);

15% da retribuição de base mensal para as situações previstas na alínea c).

2 - A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados e em dias úteis para além do limite de duzentas horas suplementares por ano.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 - A retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em feriados será calculada nos seguintes termos:

- Dias úteis entre as 7 e as 21 horas - acréscimo de 75 %;
- Dias úteis entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte e sábados, domingos e feriados entre as 7 e as 21 horas - acréscimo de 100%;
- Sábados, domingos e feriados entre as 0 e as 7 horas e entre as 21 e as 24 horas - acréscimo de 125 %.

2 - Para os efeitos do cálculo a que se referem as alíneas do número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14 \times n \times \text{THE}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

Em que:

- Retribuição ilíquida mensal - a remuneração base efectiva auferida pelo trabalhador, acrescida do valor das diuturnidades quando for caso disso;
- n - o valor de 1,75, 2 ou 2,25, consoante a percentagem de acréscimo a considerar;
- THE - o total das horas efectivamente prestadas.

Cláusula 42.^a

Trabalho nocturno

1 - Para os efeitos do presente CCT, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - A hora suplementar nocturna dá direito à retribuição prevista na cláusula 41.^a

3 - Quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

4 - Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente à folga nesse dia.

5 - A prestação de trabalho prevista no n.º 3 ou 4 será remunerada no mínimo de três horas e trinta minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

6 - Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, o empregador suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

CAPÍTULO V**Férias, feriados e faltas****SECÇÃO I****Feriados****Cláusula 43.^a****Feriados**

1 - São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

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

2 - Além dos previstos no número anterior, será concedido o feriado municipal da localidade onde se situa(m) o(s) estabelecimento(s) da empresa.

3 - É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados.

SECÇÃO II**Férias****Cláusula 44.^a****Período de férias**

1 - Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2 - No ano da sua admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil sem que o trabalhador tenha gozado as férias a que se refere o número anterior, podem as mesmas ser gozadas até 30 de Junho do ano civil subsequente, cumulativamente ou não com as que se vençam em 1 de Janeiro desse ano.

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil superior a 30 dias úteis.

5 - O direito a férias dos trabalhadores cujo vínculo contratual seja igual ou superior a seis meses é determinado nos termos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula.

6 - Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 - As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, no entanto, ser gozadas interpoladamente por acordo expresso de ambas as partes.

8 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

9 - A duração do período de férias é aumentada se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente. Na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, o trabalhador terá as suas férias aumentadas nos seguintes termos:

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

10 - Para os efeitos do disposto no número anterior, são consideradas como prestação efectiva de serviço as faltas que a lei classifique como equivalentes a essa prestação efectiva de serviço.

Cláusula 45.^a**Subsídio de férias**

1 - Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 - O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 9 da cláusula 44.^a não têm consequências no montante do subsídio de férias.

3 - A retribuição do período de férias será paga de uma só vez, antes do seu início, podendo o respectivo subsídio ser pago no final desse período, ou por antecipação, caso nela acorde o empregador.

Cláusula 46.^a**Direito a férias**

1 - Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula 44.^a, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao subsídio de férias se ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e o subsídio de férias correspondente.

3 - O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para os efeitos de antiguidade, salvo nos contratos a termo.

Cláusula 47.^a**Cumulação de férias**

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

Cláusula 48.^a**Marcação do período de férias**

1 - A época de férias deverá ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 - Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

3 - No caso de não haver acordo, a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

4 - Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 49.^a**Alteração do período de férias**

1 - As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados devem fazer-se de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 - As alterações ou interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse do empregador constituem este na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos efectivos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 - A interrupção das férias nos termos do disposto no número anterior não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 44.^a

Cláusula 50.^a**Doença no período de férias**

1 - Se a data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 - Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará a sua duração normal. Terminada a doença, o trabalhador retomarás de imediato as férias, se houver acordo das partes.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento ao empregador da data do início da doença e do término da mesma, fazendo a respectiva prova.

4 - A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pelo empregador.

Cláusula 51.^a**Violação do direito de férias**

1 - O empregador que obstar, total ou parcialmente, à obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta

convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 - No caso da violação prevista no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III**Faltas**Cláusula 52.^a**Noção de falta**

Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

Cláusula 53.^a**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação a escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 54.^a**Comunicação de faltas**

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de três dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objectivamente possível.

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - O trabalhador deve apresentar justificação documentada das faltas.

5 - O empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, incluindo a retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 53.^a quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, quando superiores a 15 dias por ano.

3 - Para os efeitos do disposto na alínea e) do número anterior, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

4 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 30 dias, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado previsto neste CCT.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3 - No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente, perdendo o trabalhador o direito à retribuição do período ou parte do período em causa.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm

qualquer efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderá ser esta substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição e impedimento prolongado

Cláusula 58.^a

Licença sem retribuição

1 - O empregador poderá conceder aos trabalhadores e a pedido destes licença sem retribuição.

2 - Uma vez concedida a licença sem retribuição, aplica-se o disposto nas cláusulas 60.^a e 61.^a.

Cláusula 59.^a

Impedimento prolongado

1 - Quando por motivo não imputável ao trabalhador este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a segurança social.

2 - O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta-se para os efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 - O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 - Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal.

Cláusula 60.^a

Apresentação do trabalhador

1 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, apresentar-se ao empregador para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo justificável devidamente comprovado.

2 - O empregador que se oponha a que o trabalhador retome o serviço fica obrigado, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 92.^a

Cláusula 61.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 62.^a

Serviço militar

1 - As disposições deste CCT referentes às faltas são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 - No ano do ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a gozar o período de férias vencido mesmo que a fruição efectiva desse direito recaia em mês anterior a Maio.

3 - No ano em que regressa do serviço militar e após a prestação de três meses de efectivo serviço, o trabalhador terá direito a gozar férias e ao respectivo subsídio, como se tivesse trabalhado no ano anterior.

Cláusula 63.^a

Encerramento definitivo da empresa

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução do pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo ou o da suspensão, conforme os casos.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 64.^a

Definição de retribuição

1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2 - A retribuição compreende a remuneração mensal, as diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não neste CCT feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Remuneração mensal

A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

Cláusula 66.^a

Retribuição certa e variável

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 67.^a

Prestações que não se integram na retribuição

1 - Em princípio, não se considera retribuição a remuneração de trabalho suplementar.

2 - Também não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos nas mesmas categoria e empresa a diuturnidades no valor de € 24 (2004) e € 25 (2005), até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - Para os efeitos de atribuição de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.^o mês.

2 - O 13.^o mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 - O 13.^o mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração. Aos trabalhadores cujo contrato tenha sido suspenso por motivo de doença, aquele valor será pago pela segurança social e empregador sob o esquema da proporcionalidade, devendo sempre a empresa adiantar o respectivo pagamento nos termos previstos no n.^o 2.

4 - Quer no ano de admissão quer no ano de cessação do contrato qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será atribuído ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 - No caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por motivo de licença sem retribuição no decurso do ano civil, o subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de trabalho prestado.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 - Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de e € 29 (2004); € 30 (2005).

2 - Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados tem direito ao abono previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente tenham exercido essas funções.

3 - Os trabalhadores da classe G que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia ou equiparados têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista no anexo II para esta mesma classe.

4 - Este subsídio só é pago quando as funções são efectivamente desempenhadas.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 - Será atribuído a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de € 5,40 (2004); € 5,60 (2005).

2 - Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

Cláusula 72.^a

Forma de pagamento

1 - As prestações auferidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, até final do mês a que digam respeito.

2 - O empregador poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário a ordem do trabalhador.

3 - O empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, o número de beneficiário da segurança social, a apólice de seguro de acidentes de trabalho, o período a que a retribuição corresponde e o montante das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com indicação da quantia líquida a receber.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Causas de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- Revogação por mútuo acordo;
- Caducidade;
- Rescisão com ou sem justa causa por qualquer das partes ou extinção do posto de trabalho por causas objectivas, nos termos da lei;
- Despedimento colectivo;
- Denúncia do trabalhador com aviso prévio;
- Rescisão no período experimental.

Cláusula 74.^a

Cessação por mútuo acordo

1 - É lícito ao empregador e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observância das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 - A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito de que constem a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 - Em caso de pagamento de uma compensação pecuniária de natureza global entende-se, na falta de estipulação em contrário, que nela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 75.^a

Caducidade

1 - O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 - Em caso de reforma por velhice do trabalhador, se este permanecer ao serviço, passa a situação de contrato a termo, pelo período de seis meses, renováveis sem qualquer limite, podendo a empresa desvincular-se mediante aviso prévio de 60 dias e o trabalhador fazer cessar o seu vínculo mediante aviso prévio de 15 dias.

3 - Se o trabalhador se não reformar antes de atingir 70

anos de idade, passa a partir dessa idade ao regime previsto no número anterior.

Cláusula 76.^a

Despedimento com justa causa

1 - Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 - Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador.

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

3 - A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá forma escrita.

Cláusula 77.^a

Ilicitude do despedimento

1 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a ilicitude do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 - Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar pela indemnização a que se refere o n.º 2 da cláusula 92.^a do CCT.

3 - Para apreciação de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações de trabalho com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 - No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestação da acção.

Cláusula 78.^a

Despedimento colectivo

1 - A cessação do contrato por despedimento colectivo só

pode ser promovida pelo empregador através da observância do regime legal aplicável.

2 - Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresa com menos de 50 ou com mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou de várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

3 - O despedimento colectivo e bem assim qualquer outra forma lícita de cessação dos contratos de trabalho por causas objectivas invocadas pela entidade empregadora conferem aos respectivos trabalhadores direito à indemnização prevista nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 92.^a.

Cláusula 79.^a

Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio

1 - O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- Falta culposa do pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- Aplicação de sanção abusiva;
- Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa a honra e dignidade.

2 - A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do número anterior confere ao trabalhador o direito a indemnização prevista na cláusula 92.^a, n. 1.

Cláusula 80.^a

Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio

1 - Desde que nisso tenha conveniência, o trabalhador tem direito a pôr termo ao contrato sem invocação de qualquer motivo desde que avise a empregador, por escrito, com a antecedência de 60 dias.

2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 - Nos casos de trabalhadores contratados a termo o prazo de aviso prévio será de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a 180 dias ou de 15 dias se tiver duração inferior.

4 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 81.^a

Vencimento de retribuição emergente da cessação

1 - Salvo os casos previstos nas cláusulas 75.^a, n.º 1, alínea a), 76.^a e 80.^a, a cessação do contrato de trabalho implica o pagamento integral do mês respectivo.

2 - Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho o empregador deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado, podendo, porém, compensar este débito ao trabalhador com créditos que tenha sobre ele.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 82.^a

Condições do exercício do poder disciplinar

1 - O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido directamente pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela.

2 - O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

3 - No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa não deverá mediar mais de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

1 - Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 - São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa, a saber:

- Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recebido na cópia ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis;
- Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até 3 por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;
- Em caso de despedimento, a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;
- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respectiva;
- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo que vise o despedimento ser apresentado, por cópia integral, a comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- 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, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção (parte final acordada com os sindicatos);

- h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e, no caso de despedimento, também à comissão de trabalhadores, bem como, quando o trabalhador for representante sindical, a associação sindical.

3 - Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, o processo disciplinar de despedimento com alegação de justa causa poderá ter a tramitação sumária prevista na cláusula seguinte, à excepção dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

Cláusula 84.^a

Processo disciplinar nas microempresas

1 - Nas microempresas é garantido a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita, dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

2 - A decisão do despedimento deve ser comunicada por escrito e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador.

Cláusula 85.^a

Suspensão do trabalhador

1 - Iniciado o processo disciplinar, o empregador, pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

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

3 - Durante a período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

Cláusula 86.^a

Sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de um número de dias de férias que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até cinco dias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 15 dias;
- f) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias;
- g) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil um total de 90 dias.

Cláusula 87.^a

Nulidade das Sanções

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à

gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 - É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 86.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição, e ainda a que com a excepção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

Cláusula 88.^a

Ressarcimento dos Danos

1 - O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de o empregador exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal se a ela houver lugar.

2 - Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar do empregador serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal se a ela houver lugar.

Cláusula 89.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho.

Cláusula 90.^a

Registo de sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar as entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a verificar-se o cumprimento das disposições legais e contratuais aplicáveis.

Cláusula 91.^a

Sanções abusivas

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções de dirigente, ou delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior e até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 92.^a

Indemnizações

1 - O trabalhador que rescinda o contrato com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

2 - O trabalhador que opte pela indemnização nos termos do n.º 2 da cláusula 77.^a tem direito a uma indemnização de mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

3 - O despedimento do trabalhador candidato aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido esses cargos na mesma empresa há menos de cinco anos, e ainda os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado a empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a seis meses.

4 - O trabalhador cujo contrato cesse nos termos do n.º 3 da cláusula 78.^a tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa.

5 - A compensação a que se refere o n.º 4 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 93.^a

Segurança social

1 - O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 - Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença, esta pagar-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento do subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela segurança social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3 - O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25% da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a três anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

4 - O pagamento, por parte da empresa, do complemento a que se referem os n.ºs 2 e 3 não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de três dias não subsidiados pela segurança social.

5 - A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

6 - Os outorgantes deste CCT comprometem-se a negociar o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula na revisão de 2006.

Cláusula 94.^a

Controlo de baixa por doença

1 - Para efeitos de aplicação do disposto nos n.ºs 2, e 4 da cláusula anterior, as situações de impedimento da prestação de trabalho por doença apenas podem ser tituladas pelo respectivo boletim de baixa emitido pelas entidades oficiais competentes, tendo a entidade empregadora do trabalhador o direito de o fazer observar por médico por ela indicado.

2 - O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador, ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 - Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4 - As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a consequente reposição de todas as importâncias recebidas, e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5 - Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

6 - Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

- a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7 - O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudica o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

Cláusula 95.^a

Comunicação da doença

1 - Quando o trabalhador tiver de faltar ou ausentar-se por motivo de doença, deverá avisar o empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2 - A comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio de documento passado pelo médico assistente dos serviços médico-sociais da segurança social.

3 - O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respectiva baixa, sob pena de injustificação das correspondentes faltas.

Cláusula 96.^a

Reforma

No ano de ingresso na situação de reforma, caso não se mantenha ao serviço, ou no momento da cessação do contrato, o trabalhador terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano quanto ao subsídio de Natal e à parte proporcional do período de

férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 97.^a

Seguro por acidente

1 - O empregador deverá assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal definida nos termos da presente convenção.

2 - Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocações em serviço no valor de € 39 400 (2004); € 40 000 (2005).

3 - O seguro referido no número anterior será, porém, garantido caso a caso e apenas quando referente a deslocações aéreas e deslocações ao estrangeiro não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

Cláusula 98.^a

Subsídio por morte

1 - Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, seja qual for a sua causa, o empregador pagará ao cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador [companheiro(a)], filhos menores ou dependentes uma importância equivalente a:

- a) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço na empresa;
- b) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 e menos de 20 anos de serviço;
- c) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 20 ou mais anos de serviço.

2 - O pagamento das importâncias referidas no número anterior bem como outros créditos vencidos poderão ser efectuados mensalmente até à satisfação total do crédito, em prestações mensais iguais à que o trabalhador auferia à data da morte.

3 - Às prestações vincendas aplicar-se-ão os aumentos que forem aplicáveis para os trabalhadores no activo, sem diminuição do número de prestações que forem fixadas à data da morte.

Cláusula 99.^a

Maternidade e paternidade

1 - A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período antes ou depois do parto.

2 - No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 e acrescido de 30 dias por cada filho além do primeiro.

3 - A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto, salvo o disposto no número seguinte.

5 - A mulher tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença.

6 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento.

7 - Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração entre 15 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 100.^a

Licença de paternidade

1 - Por ocasião do nascimento do filho, o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença, que podem ser gozados seguidos ou interpolados, nos três meses seguintes ao parto.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a uma licença por um período de duração igual àquela que a mãe teria nos termos do n.º 1 da cláusula 99.^a, nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe;
Morte da mãe;
Decisão conjunta do pai e da mãe.

3 - Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 101.^a

Licença parental

1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

A licença parental de três meses;
A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual ao períodos normais de trabalho de três meses.

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 - No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 - O trabalhador tem direito à licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com ele resida, nos termos do presente artigo.

6 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença, ou do trabalho a tempo parcial.

7 - Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 - O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade.

Cláusula 102.^a

Direitos especiais

1 - Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 - Se as medidas referidas no número anterior forem impossíveis de concretizar, a mulher grávida tem direito a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 - A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

4 - 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, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

5 - No caso de nascimento de gémeos, a dispensa referida nos n.ºs 3 e 4 é acrescida de trinta minutos por cada gémeo para além do primeiro.

Cláusula 103.^a

Proibição de despedimento

1 - A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que, previamente, tenha sido emitido parecer

de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 - A empregador que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE pagar-lhe-á, a título de indemnização, o dobro da indemnização a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

Cláusula 104.^a

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 - A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 - A empresa deverá praticar horários, tanto quanto possível, compatíveis com os horários dos transportes públicos que sirvam o local de trabalho respectivo e, sempre que tal não seja possível, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

3 - A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

CAPÍTULO X

Actividade sindical

Cláusula 105.^a

Direito à actividade sindical

1 - Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 - O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção prevista na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores - dois membros;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores - três membros;
- d) Empresas com mais de 200 trabalhadores - seis membros.

3 - As direcções dos sindicatos outorgantes comunicarão, por escrito, ao empregador a identificação dos elementos a que se refere o número anterior, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais. Idêntico procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das respectivas funções.

4 - Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas e em local apropriado textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

5 - As empresas são obrigadas a por à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

6 - Nas instalações com mais de 150 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 106.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 - Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2 - Para os efeitos do disposto no número anterior, os membros das direcções das associações sindicais deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de dois dias úteis, salvo motivo atendível.

3 - Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de cinco horas mensais remuneradas, sendo esse crédito de oito horas para os delegados que integram as comissões intersindicais, podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei e neste CCT.

4 - Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, indicando o tempo e o período horário previsíveis.

5 - Não pode haver lugar à acumulação do crédito de horas pelo facto de os trabalhadores pertencerem a mais de uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores.

Cláusula 107.^a

Direito de reunião

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

2 - Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no n.º 2.

4 - A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 108.^a

Direito à informação e consulta

1 - As associações sindicais e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições previstas na lei e neste CCT.

2 - As associações sindicais e os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes as matérias referidas no número anterior.

3 - As informações tem de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 109.^a

Quotização sindical

1 - A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual a entregar ao empregador.

2 - Quer a autorização a que se refere o número anterior quer a sua revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

3 - O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e a respectiva base de incidência.

4 - As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

Cláusula 110.^a

Comissão de trabalhadores

1 - É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 - Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, dentro dos limites estabelecidos na lei.

3 - As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, legalmente constituídas, logo que elas o requirem, instalações próprias providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 111.^a

Aplicabilidade da convenção

Com a entrada em vigor do CCT, ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

Cláusula 112.^a

Âmbito territorial de aplicação

Todo o tempo prestado ao mesmo empregador fora do âmbito territorial deste CCT contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 113.^a

Incorporação de empresas

A incorporação de empresas inscritas na associação patronal obriga a incorporadora a integrar nos seus quadros o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda, salvo se os respectivos contratos cessarem por qualquer forma legalmente admitida.

Cláusula 114.^a

Antiguidade

Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal, ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 115.^a

Comissão paritária

1 - A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 - No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, a outra os seus representantes.

3 - A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego.

5 - A pedido da comissão, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 116.^a

Disposição transitória

O valor das diferenças salariais retroactivas a Janeiro de 2004 poderá ser pago até quatro prestações mensais seguidas, cada uma de valor igual, vencendo-se a primeira no dia 31 de Janeiro de 2005 e cada uma das três restantes no último dia de cada um dos meses seguintes.

Cláusula 117.^a

Reenquadramento profissional

Aos trabalhadores que por virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias passem a ter nova classificação serão garantidos todos os direitos, nomeadamente os resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

ANEXO I

Secção A - Serviços administrativos

I - Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Director(a)-geral - grupo A;
 Director(a) de serviços/chefe de serviços - grupo B;
 Chefe de secção - grupo C;
 Programador(a) de informática - grupo C;
 Conselheiro(a) de segurança - grupo C;
 Técnico(a) de informática - grupo D;
 Técnico(a) aduaneiro(a) - grupo D;
 Primeiro-oficial - grupo D;
 Promotor(a) de vendas de 1.^a classe - grupo D;
 Secretária(o) - grupo D;
 Segundo-oficial - grupo E;
 Promotor(a) de vendas 2.^a classe - grupo E;
 Terceiro-oficial - grupo F;
 Aspirante - grupo G;
 Cobrador(a) - grupo G;
 Contínuo(a) - grupo G;
 Primeiro-porteiro(a)/repcionista - grupo G;
 Telefonista - grupo G;
 Praticante - grupo I;
 Segundo-contínuo(a) - grupo J;
 Segundo-porteiro(a)/repcionista - grupo J;
 Auxiliar de limpeza - grupo J;
 Praticante estagiário(a) - grupo L;
 Pacote - grupo N.

II - Admissão e promoção**A) Condições de Admissão**

Só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preecham as condições de admissão também a seguir referidas, salvo nos casos em que o trabalhador a admitir possua já comprovada experiência no sector:

Classe	Categoria	Condições de admissão
N	Paquete	Entre os 16 e os 18 anos de idade.
L	Praticante estagiário(a)	Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Segundo(a)-contínuo(a) Segundo(a)-porteiro(a)/rececionista ... Auxiliar de limpeza	Mais de 18 anos de idade.
I	Praticante	Entre os 18 e os 20 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do 1.º emprego desde que tenham menos de 25 anos
G	Aspirante	Entre os 20 e os 22 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do 1.º emprego desde que tenham mais de 25 anos.
	Primeiro(a)-porteiro(a)/rececionista Primeiro(a)-contínuo(a) Cobrador(a) Telefonista	Mais de 18 anos de idade.
F	Terceiro(a)-oficial	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória
E	Segundo(a)-oficial Promotor(a)de vendas de 2.ª classe	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória
D	Primeiro(a)-oficial Promotor(a) de vendas de 1.ª classe	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória
	Secretária(o)	Mais de 21 anos de idade e habilitação específica
	Técnico(a) de informática	Mais de 21 anos de idade e habilitação específica
C	Técnico(a) aduaneiro(a)	Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado
	Chefe de secção	Mais de 21 anos de idade, ensino secundário ou curso profissional adequado ou curso específico da actividade transitória.
	Programador(a) de informática	Mais de 21 anos de idade e habilitação específica
B	Conselheiro(a) de segurança	Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado.
	Director(a) de serviços/chefe de serviços	Mais de 21 anos de idade e formação académica ou profissional adequada
A	Director(a)-geral	Mais de 21 anos de idade e formação académica ou profissional adequada

B) Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

Promoção de	A	Condições a satisfazer
Paquete	Praticante estagiário(a)	Completar um ano de pacote e possuir escolaridade obrigatória.
	Segundo(a)-contínuo(a)	Completar 18 anos de idade.
Praticante estagiário	Praticante	Completar um ano de serviço na categoria.
Segundo(a)-contínuo(a)	Primeiro(a)-contínuo(a)	Completar dois anos de serviço na categoria.
Segundo(a)-porteiro(a)/ Segundo(a)-Recepcionista	Primeiro(a)-Porteiro(a)/Primeiro(a)-Recepcionista.	Completar dois anos de serviço na categoria.
Praticante	Aspirante	Completar dois anos de serviço na categoria.
Telefonista	Aspirante [promoção condicionada (1)]	Adquirir a escolaridade obrigatória.
Porteiro(a)		
Contínuo(a)		
Cobrador(a)		
Recepcionista		
Aspirante	Terceiro-oficial	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial	Segundo-oficial	Completar quatro anos de serviço na categoria
Segundo-oficial	Primeiro-oficial	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Promotor(a) de vendas de 2.ª classe ...	Promotor(a) de vendas de 1.ª classe	Completar três anos na categoria.
Primeiro-oficial/técnico aduaneiro(a)/ /técnico(a) de informática	Chefe de Secção	Por escolha.
Chefe de secção/conselheiro(a) de segurança	Director(a) de serviços/chefe de serviços	Por escolha.
Director(a) de serviços/chefe de serviços	Director(a)-geral	Por escolha.

(1) Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nestas categorias.

III - Definição de funções

Director(a)-geral. - É o trabalhador que gere uma empresa ou departamento, definindo e formulando a política da empresa em colaboração com os directores que lhe estão subordinados.

Director(a) de serviços/chefe de serviços. - É o trabalhador que dirige, coordena e organiza o trabalho e as diversas actividades da empresa dentro dos objectivos que lhe forem confiados; integra as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de secção. - É o trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes

para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Programador(a) de informática. - É o trabalhador que da solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores; é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela sua constante manutenção.

Conselheiro(a) de segurança. - É o trabalhador legalmente habilitado que actua como responsável na empresa pelo cumprimento das determinações legais no que respeita às questões de carga, descarga e transporte de mercadorias perigosas por estrada.

Promotor(a) de vendas. - É o trabalhador que, predominantemente e fora do escritório, tem como função principal a promoção e venda dos serviços do transitário; transmite as encomendas ao escritório a que se encontra, adstrito e elabora relatórios sobre as visitas efectuadas.

Técnico(a) de informática. - É o trabalhador que dá apoio técnico aos equipamentos informáticos e é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela constante manutenção quer do hardware quer do software.

Técnico(a) aduaneiro(a). - É o trabalhador, legalmente habilitado, que faz a interpretação e a aplicação das disposições aduaneiras, faz a classificação pautal das mercadorias, apresentando as respectivas declarações aduaneiras perante as alfândegas.

Primeiro(a)-oficial, segundo(a)-oficial e terceiro(a)-oficial. - É o trabalhador que executa, sem funções efectivas de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, por meios informáticos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena, ou prepara os documentos relativos à facturação, efectua encomendas, coordena os serviços de distribuição e recolha, faz a regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; classifica documentos e efectua os correspondentes registos; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; atende público e codifica documentos, após formação adequada, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete. Este trabalhador pode ainda exercer, com carácter efectivo, exclusivo ou predominante, as funções de recebimentos e ou de pagamentos nos serviços de caixa ou tesouraria de uma empresa ou delegação, devendo neste caso ser classificado obrigatoriamente como primeiro-oficial.

Secretária(o). - É o trabalhador que colabora e apoia as entidades cujas funções sejam inseridas em níveis superiores na empresa, libertando-as de tarefas de escritório de carácter geral; toma nota de dados e executa em processamento de texto relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira, dominando, pelo menos, dois idiomas.

Telefonista. - É o trabalhador que tem por funções exclusivas ou predominantes estabelecer ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo das chamadas.

Aspirante. - É o trabalhador que coadjuva o oficial ou exerce funções de conteúdo semelhante.

Praticante. - É o trabalhador que coadjuva o aspirante e ou se prepara para ascender a esta categoria.

Praticante estagiário(a). - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

Contínuo(a). - É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio ao serviço de

arquivo, numeração de cartas e ofícios, anuncia visitantes, efectua serviço de estafeta e ou outros análogos, trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outras similares; pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

Cobrador(a). - É o trabalhador que, fora do escritório do empregador, efectua, normal e regularmente, recebimentos, pagamentos ou depósitos, podendo, em princípio, desempenhar funções diversas a título complementar.

Porteiro(a)/recepcionista. - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe e entrega correspondência.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão, desempenhando tarefas diversificadas no interior e ou exterior da empresa.

Auxiliar de limpeza. - É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

Secção B - Trabalhadores de armazém

I - Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

Encarregado(a) de armazém - grupo D;
 Fiel de armazém - grupo F;
 Motorista - grupo F;
 Conferente de armazém - grupo G;
 Operador(a) de máquinas - grupo H;
 Carregador(a)/servente - grupo H;
 Embalador(a) grupo H;
 Praticante estagiário(a) - grupo M.

II - Condições de admissão

1 - Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém os trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 - Os trabalhadores que se destinem à categoria do grupo H são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

3 - Os trabalhadores que sejam admitidos como praticantes com idade superior a 18 anos só estagiam seis meses.

III - Definição de funções

Encarregado(a) de armazém. - É o trabalhador que dirige os trabalhos e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Motorista - É o profissional que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efectuar a arrumação das mercadorias que transporta, bem, como a carga e descarga das mesmas, assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído ou de que se utilize, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

Conferente de armazém. - É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém e câmaras.

Operador(a) de máquinas. - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador(a) de empilhador;
Operador(a) de monta-cargas;
Operador(a) de balança ou báscula.

Os operadores de máquinas que regularmente conduzem zorras, gruas ou empilhadores na via pública terão a categoria de motorista.

Embalador(a). - É o trabalhador que embala matérias ou produtos em caixa de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas quer de grandes dimensões; podera, eventualmente, proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora do armazém.

Carregador/servente. - É o trabalhador que carrega, descarrega, arruma e acondiciona as mercadorias ou produtos em armazens, viaturas, instalações frigoríficas ou outras e executa outras tarefas indiferenciadas.

Praticante estagiário(a) de armazém. - É o trabalhador que estagia para acesso às categorias da classe H (operador de máquinas, carregador/servente ou embalador).

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Classe	Categoria	Remuneração 2004	Remuneração 2005
A	Director(a)-geral	1000	1025
B	Director(a) de serviços/chefe de serviços	861	882
C	Chefe de secção	743	762
	Programador(a) de informática		
	Conselheiro(a) de segurança		
D	Primeiro(a)-oficial	677	695
	Encarregado(a) de armazém		
	Secretária(a)		
	Promotor(a) de vendas de 1.ª classe .		
	Técnico(a) de informática.....		
	Técnico(a) aduaneiro(a)		
E	Segundo(a)-oficial	641	657
	Promotor(a)de vendas de 2.ª classe .		

Classe	Categoria	Remuneração 2004	Remuneração 2005
F	Terceiro-oficial	579	594
	Fiel de armazém		
	Motorista		
G	Aspirante	533	547
	Cobrador (a)		
	Primeiro(a)-contínuo(a)		
	Primeiro(a)-porteiro(a)		
	Primeiro(a)-repcionista		
	Telefonista		
	Conferente de armazém		
H	Operador(a) de máquinas	500	513
	Carregador(a)/servente		
	Embalador		
I	Praticante	431	442
J	Segundo(a)-contínuo(a)	422	435
	Segundo(a)-porteiro(a)/		
	/segundo(a)-repcionista.		
	Auxiliar de limpeza (*)		
L	Praticante estagiário(a)	365,60	375
M1	Prat. Est. de arm. Do 1.º semestre...	365,60	375
M2	Prat. Est. de arm. Do 2.º semestre. ..	380	390
N	Paquete	365,60	375

(*) - A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 3,80/hora (2004); € 4/hora (2005), e a quinze horas mensais.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 - Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 - É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas do período normal de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfetados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

Artigo 6.º

1 - Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas de laboração o determinem.

2 - As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal, e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e renovação de ar.

Artigo 10.º

1 - Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 - Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e a conservação da sua saúde.

Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal, toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar o isolamento suficiente.

Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

Artigo 17.º

Devem assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 21.º

As entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, normalmente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Número de trabalhadores abrangidos - 3400.

Número de empregadores abrangidos - 254.

Lisboa, 2 de Dezembro de 2004.

Pela Associação dos Transitários de Portugal- APAT:

Rogério do Sameiro Nunes Alves Vieira, mandatário.
Tomé Rodrigues Namora, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante,
Agências de Viagens, Transitários e Pesca-
SIMAMEVIP:

Maria Inês Rodrigues Marques, mandatária.

Depositado em 29 de Dezembro de 2004, a fl. 78 do livro n.º 10, com o registo n.º 170/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 1, de 8/1/2005).

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	€ 15,54 cada	€ 15,54;
Duas laudas	€ 16,98 cada	€ 33,96;
Três laudas	€ 28,13 cada	€ 84,39;
Quatro laudas	€ 29,95 cada	€ 119,80;
Cinco laudas	€ 31,11 cada	€ 155,55;
Seis ou mais laudas	€ 37,81 cada	€ 226,86.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	<u>Annual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série	€ 26,84	€ 13,59;
Duas Séries	€ 51,00	€ 25,66;
Três Séries	€ 62,00	€ 31,36;
Completa	€ 72,50	€ 36,00.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Direcção Regional do Trabalho

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: €17,49 (IVA incluído)