



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Revisão global	3197
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3264
- Acordo coletivo entre a Navigator Tissue Ródão, SA e outra e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL	3291
- Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial	3323
- Acordo de empresa entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3325

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Eleição 3358

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição 3358

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- DS Smith Paper Viana, SA - Convocatória 3359

II – Eleição de representantes:

- Caima - Indústria de Celulose, SA - Eleição 3359

- Amorim Florestal, SA - Eleição 3359

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Revisão global

O presente CCT revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, 1.ª série, de 15 de julho de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019, celebrado entre a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a AECOPS - Associação

de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços, e a AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação do Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, do SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, e do Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT, a FE - Federação dos Engenheiros, em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos, do SERS - Sindicato dos Engenheiros, do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, pelas associações sindicais.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou coletivas que, no território do continente, se dedicam à atividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III, representados pelas associações sindicais signatárias.

2- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3- O presente CCT abrange 7600 empregadores e 170 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo quanto à matéria referente à tabela salarial e ao valor do subsídio de refeição, que produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2021.

2- O CCT será válido pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Antes da admissão na empresa ou se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes, os trabalhadores serão submetidos a exame de saúde destinado a verificar da sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à atividade em vista para o respetivo contrato.

2- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória legalmente imposta, nos seguintes termos:

Data de nascimento	Anos de escolaridade
Anterior a 1/1/1967	4 anos
Entre 1/1/1967 e 31/12/1980	6 anos
Posterior a 31/12/1980	9 anos
Ano letivo 2009/2010	12 anos

c) Possuírem as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;

d) Possuírem certificados de aptidão profissional, carteira ou cédula, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

3- Sem prejuízo das disposições relativas ao trabalho de menores consignadas na cláusula 68.^a, a escolaridade mínima ou as habilitações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior serão dispensadas:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

4- O contrato de trabalho será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

a) Identificação das partes, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

c) A sede ou o domicílio do empregador;

d) A categoria do trabalhador, incluindo a respetiva classe, escalão ou grau, e a caracterização sumária do seu conteúdo;

e) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

l) Dispensa do período experimental, se a houver;

m) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

n) O número de identificação da Segurança Social do empregador;

o) Condições específicas da prestação de trabalho, se as houver;

p) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a indicação do motivo justificativo, bem como da data da respetiva cessação, no caso de termo certo, ou da sua duração previsível, no caso de termo incerto;

q) Tratando-se de contrato de trabalho a tempo parcial, a

indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5- O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar ao empregador e outro ao trabalhador. Tratando-se de trabalhador estrangeiro, aplicar-se-ão as disposições específicas constantes na cláusula 63.^a

6- No ato de admissão, deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos:

a) Regulamento interno, se o houver;

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros, caso existam.

7- No ato da admissão, será ainda prestada informação ao trabalhador relativamente:

a) Aos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

8- Nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, os empregadores deverão, em igualdade de qualificação, dar preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso existam postos de trabalho que a possibilitem.

9- Para o preenchimento de postos de trabalho, o empregador deverá dar preferência aos trabalhadores que na empresa já prestem serviço e possuam as qualificações requeridas.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os profissionais abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II.

2- São extintas as seguintes categorias e profissões a seguir identificadas:

Calculador; Operador de computador III; Programador mecanográfico; Chefe de oficinas; Operador de computador II; Planificador; Controlador; Correspondente em línguas estrangeiras; Operador de computador I; Fotogrametrista auxiliar; Técnico auxiliar de topografia; Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras; Operador mecanográfico; Cobrador de 1.^a; Caixeiro de 1.^a; Vendedor; Caixeiro de mar; Caixeiro de praça; Caixeiro viajante; Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; Perfurador-verificador; Fogueiro de 1.^a; Fingidor de 2.^a; Montador de material de fibrocimento; Cobrador de 2.^a; Caixeiro de 2.^a; Conferente; Demonstrador; Fogueiro de 2.^a; Caixa de balcão; Caixeiro de 3.^a; Fogueiro de 3.^a; Ajudante de fotogrametrista; Caixeiro-ajudante do 3.^o ano; Distribuidor; Embalador; Abastecedor de carburantes; Lavador; Caixeiro-ajudante do 2.^o ano; Caixeiro ajudante do 1.^o ano.

3- Sem prejuízo do referido no número anterior, manter-se-ão as categorias e profissões que ainda existam até varem os respetivos postos de trabalho, salvaguardando-se, entretanto, eventuais atualizações das retribuições mínimas do(s) grupo(s) correspondente(s), bem como, nos casos de categorias profissionais com diversos níveis ou graus, as respetivas progressões obrigatórias.

4- Compete à comissão paritária, e a pedido das associações sindicais ou de empregadores, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente contrato, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, igualmente lhe competindo definir as respetivas funções e enquadramentos.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de acesso

Para efeitos de promoção a categorias superiores, entende-se como «serviço efetivo na categoria» todo o período de tempo, seguido ou interpolado, em que houve efetiva prestação de trabalho naquela categoria, independentemente da empresa em que tenha sido prestado e desde que devidamente comprovado, sendo pois de excluir os períodos de tempo correspondentes a eventuais suspensões do contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é regulamentada no anexo I.

Cláusula 7.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas nos níveis de retribuição constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 8.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, distribuído por cinco dias consecutivos.

2- Para os profissionais administrativos, técnicos de desenho, cobradores e telefonistas, o período normal de trabalho semanal é de 37,5 horas.

3- A criação de horários desfasados no período normal de trabalho semanal previsto no número anterior, deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado, de segunda a sexta-feira;

b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8h30 e as 19h00.

4- Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos da legislação em vigor, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a 8 meses, tendo em conta que:

a) As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, de acordo com o disposto no presente número, serão compensadas com a redução daquele período em igual número de horas, não podendo ser superior a 2 horas nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

b) Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência, for inferior ao período normal de trabalho previsto nos números 1 e 2, por razões imputáveis ao empregador, será saldado em favor do trabalhador o período de horas de trabalho não prestado;

c) Durante o período de prestação de trabalho no regime de adaptabilidade disposto no presente número, o trabalhador pode solicitar a utilização da totalidade ou parte do crédito de horas já constituído, conforme as suas necessidades e por acordo com o empregador;

d) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e o empregador têm o direito de receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respetivamente, exista a seu favor.

5- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, bem como eventuais alterações aos mesmos, nos termos da legislação em vigor e da presente regulamentação.

6- Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho elaborado pelo empregador.

7- O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e termo do trabalho, o qual, em caso de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, deverá conter indicação expressa de tal facto.

8- O período de trabalho diário deve ser interrompido, em regra, sem prejuízo do número seguinte, por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados.

9- Salvo tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso diário ser reduzido a meia hora.

10- Sem prejuízo da laboração normal, as empresas devem conceder, no primeiro período de trabalho diário, o tempo mínimo necessário à tomada de uma refeição ligeira, nor-

malmente designada por «bucha», em moldes a regulamentar pelo empregador.

Cláusula 9.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior, por motivo de força maior devidamente justificado.

7- Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte ou ser retribuída com acréscimo de 100 %.

Cláusula 10.^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:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia, bem como todas as atividades/intervenções necessárias, decorrentes de execução de contratos de assistência e manutenção (piquetes);

d) Exercício da atividade de vigilância, de transporte e de vendas.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- O trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a:

a) 22 % da retribuição base, tratando-se das modalidades previstas nas alíneas a) e b) do número anterior;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, tratando-se da modalidade prevista na alínea c) do número anterior.

4- A retribuição especial devida em caso de isenção de horário de trabalho é considerada para efeito de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, estando igualmente sujeita a todos os impostos e descontos legais.

5- A retribuição especial devida em caso de isenção de horário de trabalho, não é considerada para efeitos de cálculo de pagamento de trabalho suplementar, trabalho noturno e trabalho por turnos.

6- O acordo de isenção de horário de trabalho cessará nos precisos termos e condições em que deixarem de subsistir os fundamentos que lhe deram origem, caso em que o mesmo poderá cessar mediante comunicação escrita dirigida ao outro contraente, com uma antecedência não inferior a 30 dias.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Considera-se ainda trabalho suplementar:

a) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea a), do número 2 da cláusula anterior, o trabalho prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados;

b) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea b), do número 2 da cláusula anterior, o trabalho que seja prestado fora desse período;

c) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea c), do número 2 da cláusula anterior, o trabalho prestado que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e os trabalhadores;

b) A tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir caráter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago como retribuição normal quando perfizer quatro horas ou no termo do ano civil ou, por troca, mediante acordo, para compensar atrasos diários que não podem exceder a tolerância diária prevista nem as quatro horas mensais;

c) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias.

4- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhadores com caráter permanente ou em regime de contrato a termo, observando-se, no entanto, o descanso intercorrente de onze horas entre as jornadas.

5- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, bem como para assegurar o cumprimento de prazos contratualmente estabelecidos para conclusão de obras ou fases das mesmas.

6- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pelo empregador, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

7- O empregador deve registar o trabalho suplementar em suporte documental adequado, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 12.^a

Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, devidamente comprovados, nomeadamente assistência inadiável ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho;

b) As trabalhadoras grávidas;

c) As trabalhadoras e os trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses;

d) Os pais que hajam gozado licença de paternidade nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais até os filhos perfazerem os 12 meses;

e) Os trabalhadores estudantes, exceto nas situações previstas no número 5 da cláusula 11.^a

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar por trabalhadores menores.

Cláusula 13.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2- A prestação de trabalho suplementar prevista no número 5 da cláusula 11.^a, não fica sujeita aos limites do número anterior, não devendo, contudo, a duração média do trabalho semanal exceder 48 horas num período de referência de 12

meses. No cálculo da média, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3- Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por parentalidade e de licença dos progenitores para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, são considerados, para efeitos do número anterior, com base no correspondente período normal de trabalho.

4- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é de 80 horas por ano ou o correspondente à proporção entre o período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior.

5- Mediante acordo escrito, o limite referido no número anterior pode ser elevado até 200 horas por ano.

Cláusula 14.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição base horária na primeira hora;

b) 75 % da retribuição base horária nas horas ou fracções subsequentes.

2- Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho suplementar em dia normal de trabalho, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito:

a) Ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes, quando não seja possível o recurso aos transportes públicos;

b) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não contando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 13.^a

3- No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal e desde que se pressuponha que aquele venha a ter uma duração igual ou superior a uma hora e trinta minutos, o trabalhador terá direito a uma interrupção de quinze minutos entre o horário normal e suplementar, que será remunerada nos termos do número 1 da presente cláusula.

4- Sempre que a prestação de trabalho suplementar exceda no mesmo dia três horas seguidas, o trabalhador terá direito a uma refeição integralmente custeada pelo empregador.

5- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório, será remunerado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = (rh \times n) \times 2$$

sendo:

R - Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório;

rh - Remuneração horária;

n - Número de horas trabalhadas.

6- Independentemente do número de horas que o trabalha-

dor venha a prestar, a respetiva retribuição não poderá, todavia, ser inferior à correspondente a quatro horas, calculadas nos termos do número anterior.

7- Quando o período de trabalho prestado nos termos do número 5 desta cláusula seja igual ou superior a cinco horas, os trabalhadores têm direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

Cláusula 15.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

4- Nas microempresas e nas pequenas empresas, o descanso compensatório previsto no número 1 pode ser substituído mediante acordo, por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 % ou, na falta de acordo, gozado quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos 90 dias seguintes.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho exceda seis horas seguidas, o trabalhador terá o direito de descansar num dos três dias subsequentes, a designar por acordo entre as partes, sem perda de remuneração.

6- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia de descanso completo, sem perda de remuneração, num dos três dias seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Sem prejuízo dos acréscimos devidos por força da cláusula 14.^a, a retribuição do trabalho suplementar noturno será superior em 30 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- A retribuição do trabalho normal noturno será superior em 45 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, nas horas de trabalho que sejam prestadas no período previsto no número 1 da presente cláusula.

4- O acréscimo retributivo previsto no número anterior não é devido quando no momento da contratação do trabalhador a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado exclusivamente em período noturno.

Cláusula 17.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito ao seguinte complemento de retribuição, o qual deixará de ser devido sempre que se suspenda a prestação de trabalho em tal regime:

a) Em regime de dois turnos, em que apenas um seja total ou parcialmente noturno, acréscimo de 25 % sobre a retribuição mensal;

b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos, acréscimo de 35 % sobre a retribuição mensal.

4- O complemento de retribuição imposto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos.

5- O subsídio de turno é considerado para efeitos de retribuição do período de férias e respetivo subsídio, sempre que se verifiquem, pelo menos, 120 dias de trabalho efetivo, seguidos ou interpolados, nos 12 meses imediatamente anteriores ao gozo das férias.

6- O empregador deve organizar um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 18.^a

Funções de vigilância

1- As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2- Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, as funções de vigilância fora do período normal de trabalho poderão ser exercidas por trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que estes deem o seu acordo por escrito e lhes sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 40 % sobre a sua retribuição base.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respetivo período normal também exerçam funções de vigilância.

4- A vigilância resultante da permanência não obrigatória prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados, não confere direito a remuneração para além dos 40 % constantes no número 2.

5- O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

SECÇÃO II

Objeto do contrato de trabalho

Cláusula 19.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador deve exercer a atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- A categoria profissional contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- O disposto nos números 2 e 3 confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções afins ou funcionalmente ligadas exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional nos termos legalmente previstos.

5- No caso em que às funções afins ou funcionalmente ligadas, previstas nos números 2 e 3, corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas funções, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 20.^a

Prestação temporária de funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador pode ser temporariamente incumbido de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tenha capacidade para as desempenhar e as mesmas não impliquem diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O desempenho temporário de funções, a que se refere o número anterior, só terá lugar, se no local de trabalho se verificar a impossibilidade de afetar o trabalhador para a execução de tarefas correspondentes ao objeto do seu contrato, ou quando o interesse da empresa o exija.

3- Quando às funções temporariamente prestadas nos termos dos números anteriores corresponder uma remuneração mais favorável, o trabalhador terá direito a essa remuneração e mantê-la-á definitivamente se a prestação durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados em cada ano, contados a partir do início de cada prestação.

4- A prestação temporária de funções não compreendidas no objeto de trabalho deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 21.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança decorra de:

a) Necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, que seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho;

b) Incapacidade física ou psíquica permanente e definitiva do trabalhador, que se mostre pacificamente aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho ou judicialmente verificada, que o impossibilite do desempenho das funções que integram o seu posto de trabalho.

Cláusula 22.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá o direito de receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição quando finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituições em cargos de chefia.

3- Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subsequentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele, com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

Cláusula 23.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra empresa, a cujo poder de direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2- A cedência ocasional de um trabalhador de uma empresa para outra só será permitida desde que:

a) Não implique mudança de empregador e não determine diminuição de direitos, regalias e garantias;

b) Se constate que não há para aquele trabalhador, na empresa cedente, trabalho da sua categoria profissional;

c) O trabalhador cedido esteja vinculado à empresa cedente mediante contrato de trabalho sem termo, excetuando tratando-se de contrato de trabalho a termo justificado ao abrigo do número 1, da cláusula 54.^a;

d) O trabalhador concorde com a cedência.

3- O trabalhador cedido regressará à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência.

4- O empregador que pretenda, nos termos do número 1, ceder um trabalhador a outra empresa, associada ou não, com ou sem representantes legais comuns, entregará àquele documento assinado pelas duas empresas interessadas, do qual conste:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador cedido;

c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador;

d) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;

e) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;

f) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador;

g) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste;

h) Data do seu início e indicação do tempo previsível da respetiva duração.

5- Do acordo de cedência ocasional celebrado entre a empresa cedente e cessionária deverá constar ainda a declaração de concordância do trabalhador cedido.

6- O documento a que se refere o número 4 da presente cláusula será entregue com a antecedência de:

a) Três dias úteis, no caso de o novo local de trabalho permitir o regresso diário à residência habitual do trabalhador;

b) Duas semanas, quando não permitir tal regresso.

Cláusula 24.^a

Cedência definitiva de trabalhadores

1- A cedência definitiva do trabalhador de um empregador para outro só é permitida se à respetiva proposta, apresentada com a antecedência mínima de 15 dias, der o trabalhador o seu acordo por escrito e não determinar diminuição dos direitos, regalias e garantias estipuladas na lei e neste contrato, nomeadamente os decorrentes da antiguidade, que será sempre contada a partir da data de admissão ao serviço da cedente.

2- Apenas existe cedência definitiva do trabalhador, nos termos do número anterior, quando esta conste de documento escrito, assinado pela entidade cedente e pela cessionária, do qual será obrigatoriamente fornecida cópia ao trabalhador, e cedência essa que não confere a este, por si só, direito a indemnização por despedimento pago pelo empregador cedente.

3- O documento referido no número anterior conterá obrigatoriamente:

a) A identificação, remuneração, categoria e antiguidade do trabalhador;

b) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço ou, se for caso disso, o caráter não fixo do mesmo;

c) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;

d) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador, incluindo as decorrentes da antiguidade;

e) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste sobre a cedente, vencidos nos 12 meses anteriores à cedência.

4- No prazo de sete dias a contar do início da prestação do trabalho junto da entidade cessionária, pode o trabalhador reassumir o seu cargo ao serviço da entidade cedente, revogando o acordo referido no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula não prejudica a faculdade de o empregador admitir o trabalhador nos termos de outras disposições aplicáveis deste contrato.

Cláusula 25.^a

Comissão de serviços

Para além das situações previstas na legislação em vigor, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções correspondentes às seguintes categorias profissionais:

- a) Diretor de serviço;
- b) Técnico de grau III;
- c) Encarregado-geral (CCOP);
- d) Técnico oficial de contas;
- e) Analista informático de sistemas.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 26.^a

Local habitual de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

3- O local habitual de trabalho determinado nos termos dos números anteriores, poderá ser:

- a) Local habitual de trabalho fixo;
- b) Local habitual de trabalho não fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares ou obras.

Cláusula 27.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

1- Os trabalhadores com local de trabalho não fixo têm direito, nos termos a acordar com o empregador, no momento da admissão ou posteriormente a esta, ao pagamento das seguintes despesas diretamente impostas pelo exercício da atividade:

- a) Despesas com transporte;
- b) Despesas com alimentação;
- c) Despesas de alojamento.

2- As despesas com alimentação e alojamento poderão ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 28.^a

Deslocações inerentes às funções

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- O empregador tem que custear as despesas do trabalhador impostas pelas deslocações, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 29.^a

Transferência temporária de trabalhadores com local de trabalho fixo

1- Designa-se por transferência temporária a realização, a título transitório, das atividades inerentes a um posto de trabalho, fora do local habitual de prestação do mesmo, que pressuponha a manutenção do respetivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa finda a transferência.

2- Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

3- Consideram-se transferências temporárias com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela transferência, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4- Consideram-se transferências temporárias sem regresso diário à residência as que, por excederem o limite de duas horas previsto no número anterior, não permitam a ida diária do trabalhador ao local onde habitualmente pernoita, salvo se este optar pelo respetivo regresso, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as transferências com regresso diário à residência.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência temporária de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com vinte e quatro horas de antecedência.

Cláusula 30.^a

Transferência temporária com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores transferidos temporariamente com regresso diário à residência, terão direito a que:

- a) Lhes seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e volta, na parte que vá além do percurso usual entre a sua residência e o local habitual de trabalho;
- b) Lhes seja fornecido ou pago almoço, jantar ou ambos, consoante as horas ocupadas, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei;
- c) Lhes seja pago ao valor da hora normal o tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo habitualmente gasto entre o local habitual de trabalho e a referida residência.

2- Na aplicação do disposto na alínea b) do número anterior, devem as partes proceder segundo os princípios de boa-fé e as regras do senso comum, tendo em conta, no caso do pagamento da refeição, os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efetue, podendo o empregador exigir documento comprovativo da despesa feita.

3- Os trabalhadores deverão ser dispensados das transferências temporárias referidas nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa de trabalho suplementar.

Cláusula 31.^a

Transferências temporárias sem regresso diário à residência

1- Nas transferências temporárias sem regresso diário à residência, os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei;

b) Transporte gratuito assegurado pelo empregador ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta: no início e no termo da transferência temporária; no início e no termo dos períodos de férias gozados durante a manutenção da mesma; por cada duas semanas de duração da transferência temporária;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 25 % da retribuição base.

2- Na aplicação do direito conferido na alínea a) do número anterior, deve igualmente atender-se aos princípios consignados no número 2 da cláusula 30.^a

3- O subsídio referido na alínea c) do número 1 é calculado em função do número de dias consecutivos que durar a transferência temporária, com exclusão nos períodos de férias gozados durante a sua permanência.

4- O trabalhador deverá ser dispensado da transferência temporária prevista nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa da prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 32.^a

Transferências temporárias para fora do Continente/País

1- As normas reguladoras das transferências temporárias para fora do continente serão sempre objeto de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento.

2- Tratando-se de transferência temporária para o estrangeiro, por período superior a um mês, do texto do acordo deverá constar:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que será efetuada a retribuição e respetivo lugar de pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acessos a cuidados de saúde.

3- No caso de destacamento para o estrangeiro, o empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, à Autoridade para as Condições do Trabalho:

a) A identidade dos trabalhadores a destacar;

b) O utilizador, se for o caso;

c) O local de trabalho;

d) O início e o termo previsíveis da deslocação.

Cláusula 33.^a

Doença do trabalhador

1- Registando-se uma situação de doença cuja duração se prevê superior a dois dias, o trabalhador terá direito ao pagamento ou fornecimento de transporte de regresso à sua residência.

2- Prevendo-se um período de doença igual ou inferior a dois dias, o trabalhador permanecerá no local de trabalho, cessando todos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem uma efetiva prestação de trabalho, sendo no entanto assegurada pelo empregador, durante o período de inatividade, a manutenção das condições previamente estabelecidas no que concerne a alojamento e alimentação.

3- Por solicitação do trabalhador, e prevendo-se uma recuperação no prazo de oito dias, poderá o trabalhador permanecer no local de trabalho, dentro dos condicionalismos previstos no número anterior.

Cláusula 34.^a

Falecimento do trabalhador transferido temporariamente

No caso de falecimento do trabalhador transferido temporariamente, o empregador suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

Cláusula 35.^a

Ocorrência de períodos de inatividade durante a transferência temporária

Sem prejuízo da possibilidade que o empregador dispõe de fazer cessar a transferência temporária, o regime previsto na cláusula 31.^a subsiste enquanto esta perdurar, independentemente de durante a referida transferência ocorrerem períodos de inatividade.

Cláusula 36.^a

Transferência definitiva dos trabalhadores com local de trabalho fixo

1- Para além de outras situações previstas no contrato de trabalho, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a título definitivo, nas seguintes situações:

a) As transferências motivadas pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra;

b) Transferência motivada por interesse do empregador ou do trabalhador nas situações previstas na legislação em vigor e no contrato de trabalho.

2- As condições da transferência prevista na alínea b) do número 1 devem constar de documento assinado por ambas as partes.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência motivada pela mudança ou por

encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra ou por interesse da empresa, decorrentes do acréscimo de custos de transporte, alimentação e resultantes de mudança de residência.

4- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência definitiva de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com 10 dias de antecedência.

Cláusula 36.^a-A

Ajudas de custo

Na atribuição de ajudas de custo por parte do empregador, prevista nas cláusulas 27.^a, 28.^a, 30.^a, 31.^a e 32.^a, o limite de isenção de contribuições para a segurança social, dos valores pagos pelo empregador a esse título, é acrescido até 50 %, sobre o limite previsto no Código do IRS, desde que tal acréscimo resulte da aplicação, por parte do empregador, de um mesmo critério, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.^a

Noção de retribuição

1- A retribuição mensal integra o que, nos termos da lei e do presente contrato, o trabalhador tem o direito de receber como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal engloba a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e o complemento de retribuição pela prestação de trabalho em regime de turnos.

3- Considera-se retribuição mínima as constantes do anexo III do presente contrato.

4- Considera-se retribuição base a retribuição mínima efetivamente paga por cada empregador quando superior aos valores da tabela.

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

Cláusula 38.^a

Retribuição horária

O valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rb \times 12}{52 \times n}$$

em que Rb é o valor da remuneração base e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Documento a entregar ao trabalhador no ato do pagamento

No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve

entregar ao trabalhador documento do qual conste:

a) A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;

b) Número de inscrição na Segurança Social do trabalhador;

c) Período a que respeita a retribuição, descriminando a retribuição base e demais prestações;

d) Indicação do montante líquido e de todos os descontos e deduções efetuados, bem como o montante líquido a receber;

e) Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

Cláusula 40.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito, enquanto se mantiverem classificados nas profissões a que correspondam essas funções, a um abono mensal para falhas de 5 % sobre a retribuição mínima estipulada para o nível VII.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, por períodos iguais ou superiores a 15 dias, o substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, sendo contudo proporcional ao tempo de serviço efetivo prestado no ano a que se reporta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por motivo de falecimento de parentes ou afins, casamento, parto, de licença parental exclusiva e obrigatória do pai e ainda pelo crédito de horas de membro da direção de associação sindical.

3- No caso de faltas motivadas por doença subsidiada até 30 dias por ano, o empregador pagará ao trabalhador o complemento da prestação compensatória paga a título de subsídio de Natal pela Segurança Social.

4- Na determinação do ano a que o subsídio respeita, podem as empresas considerar o período compreendido entre 1 de novembro do ano anterior e 31 de outubro do ano do respetivo processamento.

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efetuará na data da cessação referida.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, o pagamento do subsídio de Natal poderá ser fracionado.

Cláusula 42.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

2- Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço do empregador que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

5- Para efeitos dos números 1, 2 e 6, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período convencional nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registre, num dia, uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas ou, sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

7- As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação, não implicam perda do subsídio de refeição.

8- Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

9- Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispondo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

10- As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

Cláusula 43.^a

Utilização de viatura própria

Aos trabalhadores que, mediante acordo prévio, se desloquem em viatura própria ao serviço da empresa, será pago, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica do preço em vigor do litro da gasolina sem chumbo 98:

- Automóveis ligeiros	20 %;
- Motociclos	10 %;
- Bicicletas motorizadas	8 %.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 44.^a

Descanso semanal

1- Em princípio, o dia de descanso semanal será ao domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 8.^a, o descanso semanal poderá não coincidir com o sábado e o domingo, nas seguintes situações:

a) Aos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;

b) Ao pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Aos guardas e porteiros;

d) Aos trabalhadores que exerçam atividade em exposições e feiras;

e) Aos trabalhadores que exerçam a atividade de vendedores e promotores de vendas;

f) Trabalhadores em regime de turnos.

3- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal e o descanso semanal complementar nos mesmos dias.

4- Aos trabalhadores em regime de turnos será assegurado, no mínimo de seis em seis semanas, o descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

Cláusula 45.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (Festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

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

3- Para além dos feriados estabelecidos no número 1, observar-se-á também a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado da capital do distrito.

4- Nas empresas com locais de trabalho dispersos por mais de um concelho, poderá a empresa, caso exista acordo entre esta e a maioria dos trabalhadores de cada local de trabalho, adotar genericamente o feriado municipal da localidade em que se situa a respetiva sede.

Cláusula 46.^a

Véspera de Natal

A véspera de Natal (24 de dezembro), será dia de não prestação de trabalho para todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 47.^a

Faltas

1- Para além das faltas justificadas previstas na lei, consideram-se ainda como faltas justificadas e sem perda de retribuição, as originadas pela necessidade de dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

2- Sem prejuízo dos efeitos disciplinares, tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

Cláusula 48.^a

Suspensão do contrato por motivo de impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo se existirem motivos atendíveis que impeçam a comparência do trabalhador no prazo considerado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 49.^a

Duração do período de férias

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

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

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias de faltas;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias de faltas;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias de faltas.

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

4- Somente as ausências ao serviço motivadas pelo gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção da gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adoção e licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, bem como as faltas dadas por trabalhadores legalmente eleitos para as estruturas de representação coletiva ou representação nos domínios da segurança e saúde no trabalho, não afetam o aumento da duração do período anual de férias previsto no número 2.

5- Para efeitos da aquisição do bónus de férias previsto no número 2, só será considerada a assiduidade registada no ano civil subsequente ao ano da admissão, excetuando as admissões ocorridas no dia 1 de janeiro.

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

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem o direito de gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, de prestação de trabalho.

10- Aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, sobre o direito a férias, aplica-se a legislação em vigor.

11- Aos efeitos da cessação do contrato de trabalho, sobre o direito a férias, aplica-se a legislação em vigor.

12- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, será atribuído um período de férias proporcional ao da duração do vínculo.

13- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados.

14- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 50.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, podendo fazê-lo entre o período que decorre entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Tratando-se de pequenas, médias e grandes empresas, metade do período anual de férias poderá ser marcado unilateralmente pelo empregador fora do período previsto no número anterior.

4- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

Cláusula 51.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Até 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou, no caso da sua não existência, com a aceitação maioritária dos trabalhadores abrangidos;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;

d) Durante as férias escolares do Natal, não podendo exceder cinco dias úteis consecutivos.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento, não prejudica o gozo efetivo do período efetivo de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte,

o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 52.^a

Cumulação de férias

Para além das situações previstas na legislação aplicável, terão ainda o direito de acumular férias de dois anos, os trabalhadores estrangeiros que pretendam gozá-las no país de origem.

Cláusula 53.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição mensal, que será pago antes do início de um período mínimo de 15 dias úteis consecutivos de férias e proporcionalmente no caso de gozo interpolado de férias, salvo acordo escrito em contrário, que poderá prever o pagamento fracionado do subsídio de férias.

3- O acréscimo da duração do período de férias referido no número 2 da cláusula 49.^a, não releva, em caso algum, para o cálculo do montante do subsídio de férias.

4- A redução do período de férias, nos casos em que esta seja legalmente possível, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

Cláusula 54.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo

1- O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado para a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, nas obras a cargo do empregador, incluindo os respetivos projetos e propostas bem como outras atividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, sem prejuízo de outras situações previstas na lei ou em contrato de trabalho.

2- Desde que o contrato seja justificado ao abrigo do número anterior, podem ser celebrados contratos a termo certo, tendo em vista o desempenho da atividade do trabalhador em diversas obras a cargo do empregador, desde que o trabalhador em causa permaneça em cada obra por períodos que não ultrapassem oito meses consecutivos, sem necessidade de estabelecer relação entre a justificação invocada e o termo estipulado e, bem assim, sem necessidade de identificação concreta das obras.

Cláusula 55.^a

Formalidades

1- Para além das formalidades expressas na cláusula 3.^a, deve constar do contrato a indicação do motivo justificativo da aposição do termo, com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, com exceção do previsto no número 3 da cláusula anterior.

2- Tratando-se de contrato de trabalho a termo certo, as partes poderão definir que o local de trabalho é não fixo.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes a referência exigida no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 56.^a

Período experimental

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

a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 57.^a

Duração e renovação dos contratos a termo certo

1- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes, mas a duração total de tais renovações não pode, em qualquer caso, exceder a do período inicialmente estabelecido, nem o contrato ter duração total superior a dois anos.

2- O contrato a termo incerto não pode ter duração superior a quatro anos.

3- A renovação de contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação dos fundamentos que justificaram a sua celebração, bem como à forma escrita, no caso de as partes estipularem prazo diferente do inicial ou renovado, considerando-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação.

Cláusula 58.^a

Contratos sucessivos

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize para o mesmo posto de trabalho ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de

domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato incluindo as suas renovações.

2- Não é aplicável o princípio previsto no número anterior nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Atividade sazonal, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de dois anos, no caso de sucessivos contratos a termo certo ou a termo certo e incerto, ou o período de quatro anos, no caso de sucessivos contratos a termo incerto.

Cláusula 59.^a

Caducidade do contrato a termo certo

O contrato caduca no termo do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, por forma escrita, com a antecedência mínima de, respetivamente, 15 ou 8 dias consecutivos, a vontade de o fazer cessar.

Cláusula 60.^a

Compensação por caducidade de contrato a termo

A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador direito a uma compensação, nos termos legalmente estabelecidos.

Cláusula 61.^a

Comunicação

1- Nos termos da lei, o empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho a celebração, com indicação do respetivo fundamento e a cessação dos contratos a termo.

2- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Proteção da parentalidade

Cláusula 62.^a

Proteção da parentalidade

O empregador deve dar cumprimento ao regime de proteção da parentalidade, nos termos e condições previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Trabalho de estrangeiros ou apátridas

Cláusula 63.^a

Condições prévias de contratação

A celebração de contrato de trabalho com cidadão estrangeiro ou apátrida só é admissível se o mesmo for titular de documento comprovativo do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada, permanência ou residência em Portugal, sem prejuízo de outros requisitos legais aplicáveis, nomeadamente no que se refere à forma e conteúdo do contrato de trabalho.

Cláusula 64.^a

Formalidades

1- Para além dos elementos previstos na cláusula 3.^a, o contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro ou apátrida, está sujeito à forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) A atividade do empregador;
- d) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação da atividade.

2- Em anexo ao contrato deve ainda constar a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3- O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apenas documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos ao outro exemplar.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado, que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional, sem prejuízo do cumprimento das regras do ingresso e permanência de estrangeiros em Portugal.

Cláusula 65.^a

Comunicação da celebração e cessação dos contratos

1- O empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho, na forma legalmente prevista:

- a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;

- b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado, que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 66.^a

Princípios gerais

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respetiva idade, que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, bem como a sua educação e formação, respeitando a legislação em vigor relativa às atividades, processos e condições de trabalho condicionados e proibidos a menores.

2- O empregador deve avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 67.^a

Celebração do contrato de trabalho

1- É válido o contrato de trabalho celebrado diretamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado diretamente com menor que não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante a autorização escrita dos seus representantes legais.

Cláusula 68.^a

Admissão de trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1- O menor com idade igual ou superior a 16 anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional, pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros novas oportunidades, exceto no caso em que o menor apenas preste trabalho durante as férias escolares;

- b) No caso previsto no número anterior, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa ao trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no número 3 do artigo 90.º do Código do Trabalho.

2- O empregador comunicará à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efetuada nos termos do número anterior.

Cláusula 69.^a

Descanso diário

O horário de trabalho do menor deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

Cláusula 70.^a

Proteção da segurança e saúde do menor

Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

- a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- b) Exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

CAPÍTULO XI

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 71.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- Os deveres e os direitos dos trabalhadores-estudantes são os consignados na lei em vigor.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- O empregador deve assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor aplicável.

2- O trabalhador deve comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Indemnização por cessação do contrato de trabalho

1- O montante da indemnização é de 30 dias de retribuição base, por cada ano completo de antiguidade, sendo proporcional em caso de fração de ano, nas seguintes situações de cessação contratual:

- a) Resolução do contrato de trabalho, incluindo os celebrados a termo, por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;
- b) Despedimento declarado ilícito;
- c) Em caso de procedência da oposição do empregador à reintegração do trabalhador.

2- Nas situações previstas nas alíneas do número anterior, o montante da indemnização não pode ser inferior a três meses da retribuição base.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Organização de serviços e obrigações gerais do empregador

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

- a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;
- c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;
- d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;
- e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e in-

dividual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;

f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

3- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada duas vezes por ano e registada em livro próprio organizado pelo empregador;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

4- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Obrigações gerais do trabalhador

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de seguran-

ça e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 76.^a

Medidas de segurança e proteção

1- No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o setor, no que se refere à segurança e saúde no trabalho.

2- Os trabalhos têm de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas, durante as fases de projeto e planeamento, tendo em vista a integração de medidas de prevenção, por forma a otimizar os índices de segurança nas fases de execução e exploração.

3- Os riscos remanescentes das medidas implementadas de acordo com o número anterior, devem ser avaliados e consequentemente adotadas as medidas adequadas para prevenir tais riscos.

4- As medidas de segurança adotadas deverão privilegiar a proteção coletiva face à individual e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução dos trabalhos, exceto nos casos de impossibilidade técnica.

5- O estado de conservação e operacionalidade dos sistemas de proteção deve ser garantido, mediante controlo periódico.

6- Nos trabalhos que envolvam riscos especiais, deverá-se proporcionar informação e formação específica, bem como adotar os respetivos procedimentos de segurança.

Cláusula 77.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei em vigor aplicável.

2- Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 51 trabalhadores - Um representante;

b) Empresas de 51 a 150 trabalhadores - Dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

Cláusula 78.^a

Prevenção e controlo de alcoolemia

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, designadamente a condução de máquinas, trabalhos em altura e trabalhos em valas.

2- Para efeitos de aplicação da presente cláusula, entende-se por «Taxa de Alcoolemia no Sangue» (TAS) a concentração de álcool igual ou superior a 0,5 g por litro de sangue, ou outra que venha a ser fixada em virtude de revisão legal.

3- Considera-se estar sob o efeito do álcool e consequentemente com as capacidades intelectuais e psicomotoras diminuídas, que ponham em causa interesses de prevenção e proteção da segurança, saúde e bem-estar do próprio, do empregador e de terceiros, o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), apresente uma TAS igual ou superior aquela prevista no número anterior, ou daí resultante, considerando-se, assim, que não reúne condições para a prestação do trabalho.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia, será sempre precedido de ações de informação e sensibilização promovidas pelo empregador e, caso estejam legalmente eleitos, organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado:

a) Com caráter aleatório, entre os trabalhadores que prestem serviço nos estaleiros de obra ou de apoio, em oficinas, na condução de viaturas na via pública e em demais frentes de trabalho em que possa estar em causa o risco para a saúde e segurança do trabalhador ou de terceiros;

b) Aos trabalhadores que iniciem estado de embriaguez;

c) Após acidente de trabalho;

d) Em local reservado, sem a presença de terceiros.

6- O equipamento de medida de concentração de álcool deverá ser constituído por um analisador quantitativo com as características exigidas por lei, devidamente aferido e certificado, e por bucais higienizados de utilização individual.

7- Os exames de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), serão inseridos no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, estando sujeitos a sigilo. No caso de o médico do trabalho não participar diretamente na execução dos exames, os serviços de saúde deverão ter conhecimento prévio da realização dos mesmos, nomeadamente tendo em vista o consignado no número 14 da presente cláusula, salvo impossibilidade prática de o fazer, atendendo à urgência da sua realização, em virtude de os mesmos se justificarem pela necessidade de salvaguardar a proteção da saúde do próprio trabalhador ou de terceiros, situação em que a sua realização e o respetivo resultado deverá ser comunicada posteriormente ao serviço de saúde no trabalho, para registo e arquivo no processo clínico do trabalhador.

8- Os resultados dos testes serão registados e arquivados no processo clínico do trabalhador, sendo-lhe entregue cópia, emitindo os serviços de segurança e saúde um documen-

to, dirigido aos serviços competentes do empregador, para arquivo no processo individual do trabalhador, mencionando apenas o facto de o mesmo reunir ou não condições para a prestação de trabalho.

9- Ao trabalhador sujeito a exame, é sempre possível requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a sua apresentação.

10- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste, o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

11- A realização do teste de alcoolemia, de acordo com os requisitos de aplicação consignados na presente cláusula, é obrigatória para todos os trabalhadores indicados nos termos do número 5 da presente cláusula, sendo que em caso de recusa, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração, ficando sujeito ao poder disciplinar do empregador.

12- O trabalhador que, na sequência da realização do exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), não reúna as condições para a prestação do trabalho, em virtude de colocar em causa interesses de prevenção e proteção da segurança, saúde e bem-estar do próprio, do empregador e de terceiros, conforme o previsto no número 3, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

13- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso o trabalhador se encontre nas condições referidas no número 3, deverá ser imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração.

14- O trabalhador que apresente TAS igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, deverá ser alvo de aconselhamento médico por parte do serviço de medicina do trabalho, não se podendo recusar a exame médico do trabalho para avaliação e encaminhamento da sua situação.

15- A TAS prevista no número 2 poderá ser alterada para valor inferior desde que seja previamente determinada no Plano de Segurança e Saúde em projeto e quando, nas frentes de trabalho inseridas em unidades em laboração, o dono de obra, em função da análise de risco, tenha estipulado e pratique com os seus colaboradores, valor igualmente inferior.

16- As partes outorgantes do presente CCT constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por seis membros, designados pelos representantes que integram a comissão paritária, três em representação de cada uma das partes.

17- Sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.

CAPÍTULO XV

Igualdade de tratamento e não discriminação

Cláusula 79.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

CAPÍTULO XVI

Ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cláusula 80.^a

Utilização de ferramentas

1- O empregador obriga-se a colocar à disposição dos trabalhadores as ferramentas indispensáveis ao exercício das respetivas funções.

2- O trabalhador obriga-se a manter em bom estado de conservação a ferramenta que lhe foi atribuída, respeitando os prazos de durabilidade estabelecidos pela empresa, sendo que qualquer dano que não resulte da normal utilização da mesma, ou perda, será da sua responsabilidade.

Cláusula 81.^a

Devolução de ferramentas e outros instrumentos de trabalho

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

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de oito membros, quatro em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as dis-

posições deste contrato, integrar casos omissos e alterar matéria vigente, nos termos da declaração relativa à comissão paritária, publicada juntamente ao presente CCT.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão, observando-se, todavia, as seguintes regras:

a) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação nos prazos seguintes:

Matéria relativa a interpretação de disposições vigentes e integração de casos omissos - Imediatamente após o seu acordo;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente - Juntamente com o próximo CCT (revisão geral).

b) Essas resoluções, uma vez publicadas, terão efeito a partir de:

Matéria interpretativa - Desde a data de entrada em vigor do presente CCT;

Matéria integradora - No dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente - Na data da entrada em vigor do CCT (revisão geral).

Cláusula 83.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, 1.ª série, de 15 de julho de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas, entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

Cláusula 84.^a

Disposição transitória

Os sindicatos e associações de empregadores decidem criar uma comissão técnica paritária para estudo e definição de funções e respetivos enquadramentos, a qual reunirá mensalmente, após entrada em vigor do presente CCT, com o objetivo de estabelecer um novo texto para o anexo II, devidamente ajustado às profissões atualmente existentes no setor.

TÍTULO II

Condições específicas de admissão e carreira profissional

ANEXO I

Condições específicas de admissão

CAPÍTULO XVIII

Condições específicas de admissão

SECÇÃO I

Cobradores

Cláusula 85.^a

Condições específicas de admissão

1- Na categoria profissional de cobrador só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

2- As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de cobrador;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de cobrador;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como cobradores.

Cláusula 86.^a

Categorias profissionais e acesso

1- Os cobradores serão distribuídos pelas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a

2- Os cobradores de 2.^a classe serão obrigatoriamente promovidos à 1.^a classe após 5 anos de serviço efetivo na categoria.

Cláusula 87.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos cobradores será de 90 dias.

SECÇÃO II

Comércio

Cláusula 88.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente

secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2- Como praticantes só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

3- As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores a que se refere esta secção são a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

4- As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis:

a) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões previstas no anexo II;

b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como caixeiros, similares ou profissionais de armazém.

Cláusula 89.^a

Acesso

1- Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2- Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem 2 anos ao serviço efetivo ou 18 anos de idade.

3- O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete 2 anos de serviço efetivo ou 18 anos de idade.

4- Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem 3 anos de serviço efetivo na categoria.

5- O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver prestado um ano de serviço efetivo na categoria de praticante.

6- Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completem 4 anos de serviço efetivo em cada uma daquelas categorias.

Cláusula 90.^a

Densidades

1- É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado ou de um chefe de secção sempre que o número de caixeiros e praticantes de caixeiro no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

2- Os profissionais caixeiros serão classificados segundo o quadro de densidades constante do anexo IV.

Cláusula 91.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental será de:

- 120 dias para a categoria de vendedor, e para as categorias superiores à de primeiro-caixeiro.
- 90 dias, para as restantes categorias profissionais.

SECÇÃO III

Construção civil e obras públicas

Cláusula 92.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;

b) 16 anos para todas as outras categorias.

2- Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de produção, os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

3- Só podem ser admitidos como técnico de obra estagiário ou técnico de obra, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à desta profissão.

4- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

Cláusula 93.^a

Estágio

1- O período de estágio do técnico de obra é de 3 anos, findo o qual será promovido a técnico de obra (grau I).

2- O técnico de obra de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

3- O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

4- O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 94.^a

Aprendizagem

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, respetivamente.

3- Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, ingressam imediata e respetivamente no 1.º, 2.º, 3.º anos de aprendizagem.

4- Para efeitos do disposto no número 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empre-

gador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

5- Deverão igualmente ser tidos em conta, para os efeitos do número 2, os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou análogas ou dos centros de aprendizagem da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 95.^a

Profissões com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

a) Assentador de tacos;

b) Armador de ferro;

c) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos;

d) Canteiro;

e) Carpinteiro de limpos;

f) Carpinteiro de tosco ou cofragem;

g) Cimenteiro;

h) Estucador;

i) Fingidor;

j) Ladrilhador ou azulejador;

l) Montador de andaimes;

m) Montador de material de fibrocimento;

n) Marmoritador;

o) Pedreiro;

p) Pintor;

q) Pintor decorador;

r) Trolha ou pedreiro de acabamentos.

Cláusula 96.^a

Praticantes

1- Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

2- Os praticantes de apontador terão 1 ou 2 anos de prática, consoante tenham sido admitidos com idade igual ou superior a 18 anos ou com menos de 18 anos.

3- Os praticantes não poderão permanecer mais de dois ou três anos nesse escalão, consoante as profissões indicadas na cláusula seguinte.

Cláusula 97.^a

Profissões com prática

1- Haverá dois anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

a) Ajustador montador de aparelhagem de elevação;

b) Apontador;

c) Assentador de aglomerados de cortiça;

d) Assentador de revestimentos;

e) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível I e nível II;

f) Enformador de pré-fabricados;

g) Entivador;

h) Espalhador de betuminosos;

i) Impermeabilizador;

- j) Marteleiro;
- l) Mineiro;
- m) Montador de caixilharias;
- n) Montador de elementos pré-fabricados;
- o) Montador de estores;
- p) Montador de pré-esforçados;
- q) Sondador;
- r) Vulcanizador.

2- Haverá três anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Caboqueiro ou montante;
- b) Calceteiro;
- c) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível III;
- d) Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas;
- e) Montador de casas pré-fabricadas;
- f) Montador de cofragens;
- g) Tratorista.

Cláusula 98.^a

Pré-oficialato

1- Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 94.^a, completado que seja o respetivo período de aprendizagem, ingressam na categoria de pré-oficial.

2- A duração do pré-oficialato não poderá ultrapassar quatro, três ou dois anos, consoante os trabalhadores já possuam um, dois ou três anos de aprendizagem, respetivamente.

Cláusula 99.^a

Formação profissional

A conjugação dos períodos de aprendizagem e pré-oficialato consignados nas cláusulas anteriores será encurtada em dois anos desde que os trabalhadores frequentem com aproveitamento curso da respetiva especialidade em centro protocolar da indústria da construção civil e obras públicas ou outros do mesmo nível que oficialmente venham a ser criados.

Cláusula 100.^a

Promoções obrigatórias

1- Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais de um ano, findo o qual transitarão para aprendizes, salvo se, entretanto, por terem completado 18 anos de idade, tiverem passado a serventes.

2- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Os trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, logo que completem dois anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a arvorados, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão de trabalhador.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresenta-

da pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 101.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental para os trabalhadores da construção civil terá a seguinte duração:

- 90 dias para auxiliares menores, aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a e 2.^a ou equiparados;
- 180 dias para as categorias superiores.

SECÇÃO IV

Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtores civis

Cláusula 102.^a

Condições especiais de admissão

1- Só podem ser admitidos como agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtores civis, os trabalhadores habilitados com o curso de construtor civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir agentes técnicos de arquitetura e engenharia /construtores civis portadores da respetiva carteira profissional.

Cláusula 103.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtores civis terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO V

Eletricistas

Cláusula 104.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção, só poderão ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2- Terão preferência na admissão como aprendizes e ajudantes os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, os cursos de eletricidade das escolas técnicas.

3- Terão preferência na admissão na categoria de pré-oficial e em categorias superiores os trabalhadores que tenham completado com aproveitamento um dos cursos referidos no número 2 da cláusula 106.^a deste contrato.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as empresas só poderão admitir trabalhadores eletricitas portadores de respetiva habilitação profissional devidamente legalizada e atualizada nos averbamentos, salvo no início da aprendizagem.

Cláusula 105.^a

Aprendizagem

A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

Cláusula 106.^a

Promoções e acessos

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de serviço efetivo na profissão.

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos de serviço efetivo naquela categoria ou desde que tenham completado um dos seguintes cursos: curso profissional de uma escola oficial de ensino técnico profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do ministério responsável pela área laboral e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações de empregadores e sindicais outorgantes do presente contrato.

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem 2 anos de serviço naquela categoria, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, nos moldes previstos na cláusula seguinte.

5- Os pré-oficiais do 2.º ano que ao longo da sua carreira não tenham adquirido conhecimentos técnicos que lhes permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial eletricista, poderão requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

6- Os auxiliares técnicos poderão, ao fim de 2 anos na categoria, requerer a sua passagem a oficial eletricista. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

7- Os auxiliares de montagem poderão, após 5 anos de efetivo desempenho na função, requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

8- Os profissionais eletricitas, com escolaridade mínima de 9 anos ou formação profissional ou escolar equivalente, poderão progredir na carreira profissional ascendendo à categoria de técnico operacional, grau I a seu pedido mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

9- O técnico operacional - grau I - terá acesso a técnico operacional - grau II - ao fim de 4 anos, ou de 3 anos, caso esteja habilitado com um dos cursos técnicos equivalente ao nível do 12.º ano de escolaridade.

10- O técnico operacional, bem como todos os profissionais eletricitas, terão acesso à categoria de assistente técnico, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 107.^a

Exames

1- Os exames previstos na cláusula anterior versam matérias práticas e teóricas consignadas em programas a elaborar e divulgados previamente.

2- A prestação do exame poderá ser dispensada caso o empregador reconheça e ateste a aptidão do trabalhador para o desempenho de funções inerentes a categorias superiores.

3- Compete ao empregador, nos 15 dias subsequentes à receção do requerimento para exame, informar a comissão paritária prevista na cláusula 82.^a

4- A comissão paritária, no prazo de 15 dias, comunicará o requerimento à comissão de exame já constituída ou que nomeará nesse mesmo prazo e da qual farão parte um representante das associações sindicais; um representante das associações de empregadores; um terceiro elemento escolhido por ambas as partes.

5- Competirá à comissão de exame estruturar os programas em que posteriormente se irá basear, para elaboração das provas teóricas, assim como para a indicação do trabalho prático a realizar.

6- Os exames realizar-se-ão no prazo de 30 dias, de preferência no local de trabalho ou, caso se mostre aconselhável, nos centros de formação profissional da indústria.

7- A aprovação no exame determina a promoção à categoria superior, com efeitos a partir da data da apresentação do requerimento para exame.

8- A não aprovação no exame determina a impossibilidade de requerer novo exame antes de decorrido um ano sobre a data de realização das provas. A promoção à categoria superior resultante da aprovação neste último exame terá efeitos a partir da data em que o mesmo for requerido.

Cláusula 108.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 109.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos eletricitas terá a seguinte duração:

- 90 dias, para auxiliares de montagem, aprendizes, ajudantes pré-oficiais, auxiliares técnicos e oficiais;
- 180 dias, para as categorias superiores.

Cláusula 110.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores a que se refere a presente secção serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

- a) Assistente técnico:

- Grau II
- Grau I
- b) Técnico operacional:
 - Grau II
 - Grau I
- c) Encarregado: Categoria única.
- d) Chefe de equipa: Categoria única.
- e) Oficial principal: Categoria única.
- f) Oficial: Categoria única.
- g) Auxiliar técnico: Categoria única.
- h) Pré-oficial:
 - Do 2.º ano;
 - Do 1.º ano.
- i) Ajudante:
 - Do 2.º ano;
 - Do 1.º ano.
- j) Aprendiz:
 - Do 3.º ano;
 - Do 2.º ano;
 - Do 1.º ano.
- l) Auxiliar de montagens: Categoria única.

Cláusula 111.^a

Garantia especial de segurança

Sempre que no exercício da sua profissão, o trabalhador eletricista corra o risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 112.^a

Certificados profissionais

1- Para o exercício da profissão de eletricista nos graus profissionais definidos na cláusula 110.^a, é necessário certificado profissional.

2- Os certificados profissionais são emitidos em conformidade com as normas legais vigentes, mediante declaração passada pelas empresas, na qual conste um dos graus profissionais definidos na cláusula 110.^a

Cláusula 113.^a

Especialidade do certificado profissional

1- *Eletricista bobinador* - É o trabalhador que monta, desmonta, repara e ensaia diversos tipos de bobinagem de aparelhos elétricos de corrente contínua e alterna, de baixa e alta tensão, mono e trifásicos, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como geradores transformadores, motores e outros aparelhos elétricos bobinados, efetua os isolamentos necessários, as ligações e proteções de enrolamentos, monta escovas, coletores ou anéis coletores, terminais e arma qualquer tipo de núcleo magnético; utiliza aparelhagem de deteção e medida; interpreta esquemas de bobinagem e outras especificações técnicas; consulta normalmente literatura da especialidade. Pode, se necessário, modificar as características de determinado enrolamento.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

2- *Montador-reparador de aparelhos de refrigeração e climatização* - É o trabalhador que monta, instala, conserva, repara e ensaia circuitos elétricos de aparelhos de refrigeração e climatização, bem como os dispositivos de comando automático, de controlo, proteção e segurança de aparelhos elétricos, tais como queimadores, eletrobomba, unidades de refrigeração e aquecimento, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos e outros; determina as posições, coloca os condutores, efetua as necessárias ligações, isolamentos e proteções; utiliza aparelhos de deteção e medida; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações elétricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

3- *Montador-reparador de elevadores* - É o trabalhador que instala, conserva, repara, regula e ensaia circuitos elétricos de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e outros aparelhos similares em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, tais como circuitos de força motriz de comando, de encravamento, de chamada, de proteção, de segurança, de alarme, de sinalização e de iluminação; interpreta planos de montagem, esquemas elétricos e outras especificações técnicas; monta condutores e efetua as necessárias ligações, isolamentos e proteções; utiliza aparelhos elétricos de medida e ensaio; cumpre e faz cumprir o regulamento de segurança de elevadores elétricos.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensável ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

4- *Montador de instalações elétricas de alta e baixa tensão* - É o trabalhador que efetua trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e circuitos elétricos de AT/BT. Executa montagens de equipamentos e instalações de refrigeração e climatização, máquinas elétricas estáticas e móveis, aparelhagem de comando, deteção, proteção, controlo, sinalização, encravamento, corte e manobra, podendo por vezes orientar estas operações. Efetua a pesquisa e reparação de avarias e afinações nos equipamentos e circuitos elétricos utilizando aparelhagem elétrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas; zela pelo cumprimento das normas de segurança das instalações elétricas AT/BT. Cumpre e faz cumprir os regulamentos de segurança aplicáveis à especialidade.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

5- *Montador de instalações elétricas de baixa tensão* - É o trabalhador que instala, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica em estabelecimentos industriais, comerciais, particulares ou em outros locais de utilização, tais como circuitos de força motriz, aquecimentos, de iluminação, de sinalização, de sonorização, de antenas e outros; determina a posição de órgãos elétricos, tais como portinholas, caixas de coluna, tubos ou calhas, quadros, caixas de derivação e ligação e de aparelhos elétricos, tais como contadores, disjuntores, contactores, interruptores, tomadas e outros; coloca os condutores e efetua as necessárias ligações, iso-

lamentos e proteções; utiliza aparelhos elétricos de deteção e medida e interpretação de esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações elétricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

6- *Montador-reparador de instalações elétricas de alta tensão* - É o trabalhador que monta, modifica, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica de alta tensão em fábrica, oficina, ou lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, para-raios, barramentos isoladores e respetivos circuitos de comando, medida, contagem e sinalização; procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua proteção e isolamento; utiliza aparelhos elétricos de deteção e medida; interpreta esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas; cumpre e faz cumprir o regulamento de segurança de subestações e postos de transformação e seccionamento.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

7- *Montador de redes at/bt e telecomunicações* - É o trabalhador que monta, regula, conserva, repara, ensaia e vigia redes aéreas ou subterrâneas de transporte e distribuição de energia elétrica de alta e baixa tensão, bem como redes de telecomunicações; erige e estabiliza postes, torres e outros suportes de linhas elétricas; executa a montagem de caixas de derivação, juntações ou terminais de cabos em valas, pórticos ou subestações, monta diversa aparelhagem, tal como isoladores, para-raios, separadores, fusíveis, amortecedores; sonda as instalações e traçados das redes para verificação do estado de conservação do material; orienta a limpeza da faixa de proteção das linhas, podendo por vezes decotar ramos de árvores ou eliminar quaisquer outros objetos que possam interferir com o traçado; guia frequentemente a sua atividade por esquemas de traçados e utiliza aparelhos de medida para deteção de avarias.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

8- *Instrumentista (montador-reparador de instrumentos de medida e controlo industrial)* - É o trabalhador que deteta e repara avarias em circuitos elétricos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos, com desmontagem, reparação e montagem de aparelhos de regulação, controlo, medida, proteção, manobra, sinalização, alarme, vigilância ou outros; realiza ensaios de equipamentos em serviço ou no laboratório com verificação das respetivas características, seu funcionamento normal e procede à sua aferição se necessário, interpreta incidentes de exploração; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados, interpreta gráficos, tabelas, esquemas e desenhos necessários ao exercício da função.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

SECÇÃO VI

Enfermeiros

Cláusula 114.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais de enfermagem só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carteira profissional.

Cláusula 115.^a

Densidades

Existirá um enfermeiro-coordenador sempre que existam mais de três trabalhadores de enfermagem no mesmo local de trabalho.

Cláusula 116.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos trabalhadores de enfermagem terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO VII

Escritório

Cláusula 117.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 17 anos;
- b) Possuírem o 12.º ano de escolaridade, exceto o disposto nas alíneas seguintes;
- c) Contabilista - Curso adequado do ensino superior;
- d) Técnico oficial de contas - Inscrição na câmara dos técnicos oficiais de contas.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que, exercendo as funções, transitarem de empresa abrangida pela convenção;
- b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como trabalhadores de escritório.

Cláusula 118.^a

Acessos e promoções

1- O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos, para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade e dois anos, para os admitidos com a idade igual ou superior a 18 anos.

2- Os escriturários de 3.^a e 2.^a classes serão promovidos à classe superior logo que completem 3 anos de serviço na classe e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Os operadores de computador de I e II serão promovidos ao grau superior logo que completem 3 anos de serviço no respetivo grau, e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4- Os técnicos administrativos de grau I serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos de serviço no respetivo grau e na mesma empresa, salvo se a o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5- Para efeitos de promoção dos profissionais referidos no número anterior, será contado o tempo já prestado na categoria profissional.

6- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números 3 e 4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto de trabalho.

7- A promoção dos profissionais referidos nas alíneas c) e d), do número 1 da cláusula anterior, rege-se nos mesmos termos da cláusula 166.^a

Cláusula 119.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental para os trabalhadores de escritório terá a seguinte duração:

- 90 dias para estagiários, escriturários ou equiparados;
- 120 dias para técnico administrativo, técnico de contabilidade, subchefe de secção e categorias superiores;
- 240 dias para técnico oficial de contas.

SECÇÃO VIII

Fogueiros

Cláusula 120.^a

Condições específicas de admissão

1- Na categoria profissional prevista na presente secção, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir trabalhadores fogueiros portadores da respetiva carteira profissional.

Cláusula 121.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos fogueiros terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO IX

Garagens

Cláusula 122.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais previstas na presente secção, só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima

de 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

Cláusula 123.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO X

Hotelaria

Cláusula 124.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere esta secção, só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem carteira profissional ou, caso a não possuam e seja obrigatória para o exercício da respetiva profissão, possuírem as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Cláusula 125.^a

Preferência de admissão

Em igualdade de condições, têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

Cláusula 126.^a

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efetivo; porém, se o período de aprendizagem findar antes de o trabalhador ter completado 18 anos de idade, será prolongado até essa data.

2- Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão.

3- Seja qual for a idade no momento de admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos.

4- Não haverá aprendizagem para as categorias de roupeiro, lavador e empregado de refeitório, sem prejuízo do disposto no antecedente número 1.

5- O aprendiz só poderá mudar de profissão para que foi contratado por comum acordo das partes.

6- Para o cômputo dos períodos de aprendizagem, serão adicionadas as frações de tempo de serviço prestadas pelo

trabalhador nas várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 127.^a

Estágio

1- O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os profissionais com um curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

2- Logo que concluído o período de aprendizagem, o trabalhador passará automaticamente à categoria de estagiário nas funções de cozinheiro, despenseiro e empregado de balcão.

3- Para o cômputo dos períodos de estágio, serão adicionadas as frações de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 128.^a

Título profissional

1- O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2- Nenhum profissional poderá exercer a sua atividade sem estar munido de um desses títulos, quando obrigatórios para o exercício da profissão.

Cláusula 129.^a

Densidades

1- Nas secções em que haja até dois profissionais, só pode haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

2- Caso exista secção de dispensa, o seu trabalho deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior à de despenseiro.

Cláusula 130.^a

Quadro de densidades

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	-	1	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	1	2	3	3	4	4	4	6	5

Nota: Havendo mais de 10 cozinheiros, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas neste quadro.

Cláusula 131.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

Para a categoria de encarregado de refeitório, ecónomo e para a função de cozinheiro responsável pela confeção, o período experimental é de 180 dias, sendo de 90 dias para as restantes categorias profissionais.

Cláusula 132.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Cozinheiros:

- De 1.^a;
- De 2.^a;
- De 3.^a;
- Estagiário;
- Aprendiz.

Despenseiro e empregado de balcão e ecónomo:

- Categoria única;
- Estagiário;
- Aprendiz.

Encarregado de refeitório, empregado de refeitório, lavador e roupeiro:

- Categoria única.

Cláusula 133.^a

Direito à alimentação

1- Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação, cujo valor não é dedutível do salário.

2- O direito à alimentação fica salvaguardado e consignado nos precisos termos em que atualmente está consagrado para os trabalhadores de hotelaria ao serviço da indústria de construção civil e obras públicas.

SECÇÃO XI

Madeiras

Cláusula 134.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- b) 16 anos para todas as outras categorias.

2- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

Cláusula 135.^a

Estágio

1- O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2- O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 136.^a

Aprendizagem

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente, com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3- Findo o tempo de aprendizagem, o aprendiz será promovido a praticante.

4- Para os efeitos do disposto no número 2, serão tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 137.^a

Tirocínio

1- O período de tirocínio do praticante é de seis meses ou dois anos, conforme as profissões constem ou não da cláusula 142.^a, findo o qual será promovido a pré-oficial.

2- Igualmente para efeitos do disposto no número 1, contar-se-á o tempo de tirocínio na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o praticante, sendo a prova desse tempo de tirocínio, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

3- A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo para os que tenham os cursos referidos no número 4 da cláusula 136.^a e para os admitidos em profissões que não exijam aprendizagem.

Cláusula 138.^a

Densidades

Não poderá haver mais de metade de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das profissões para as quais se prevê a aprendizagem.

Cláusula 139.^a

Promoções obrigatórias

1- Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos, findos os quais serão promovidos a pré-oficiais.

2- Os trabalhadores com a categoria de pré-oficial, que completarem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 2.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto de trabalho.

Cláusula 140.^a

Categorias profissionais

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

- a) Encarregados - Categoria única;
- b) Oficiais de 1.^a, de 2.^a, pré-oficial, praticante e aprendiz.

Cláusula 141.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental para os trabalhadores de madeiras terá a seguinte duração:

- 90 dias, para aprendizes, praticantes, pré-oficiais e oficiais de 1.^a e 2.^a;
- 180 dias, para encarregados.

Cláusula 142.^a

Período de prática de seis meses

As categorias profissionais de embalador e operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina, admitem apenas um período de prática de seis meses.

SECÇÃO XII

Mármore

Cláusula 143.^a

Quadros e acessos

1- A aprendizagem só existe para as categorias profissionais de canteiro, polidor manual e polidor maquinista.

2- A aprendizagem terá a duração de três anos para a categoria de canteiro e de dois anos para as de polidor manual e polidor maquinista.

Cláusula 144.^a

Categorias profissionais

Dividem-se em duas categorias (1.^a e 2.^a), os trabalhadores das profissões definidas no anexo II, com exceção das de brigador/operador de britaria, canteiro, canteiro-assentador, carregador de fogo, selecionador e serrador.

Cláusula 145.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

- 90 dias para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a, 2.^a ou equiparados;
- 180 dias para categorias superiores.

Cláusula 146.^a

Promoções obrigatórias

1- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completarem quatro anos de permanência no exercício da

mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os trabalhadores com a categoria de praticante de britador/operador de britadeira, ascenderão à categoria respetiva ao fim de dois anos de prática, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

SECÇÃO XIII

Metalúrgicos

Cláusula 147.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do número 2 da cláusula 3.^a e de idade não inferior a:

a) 18 anos, para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;

b) 16 anos, para todas as outras categorias.

2- Serão diretamente admitidos na categoria imediatamente superior a aprendiz:

a) Os trabalhadores com os cursos de escolas técnicas ou outros equivalentes oficialmente reconhecidos;

b) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade, que possuam cursos de centros de formação profissional da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

3- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

4- Só podem ser admitidos como técnico de gás, os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.^o ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respetiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

5- Só podem ser admitidos como instalador de redes de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 9.^o ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respetiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

6- Só podem ser admitidos como técnico de refrigeração e climatização os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.^o ano de escolaridade.

Cláusula 148.^a

Aprendizagem

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional, com a categoria de oficial, de reconhecida ca-

pacidade técnica e valor moral, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3- Findo o tempo de aprendizagem, os aprendizes serão promovidos à categoria imediatamente superior.

4- Para os efeitos do disposto no número 2, deverão ser tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

5- Iguualmente para os efeitos do disposto no número 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

Cláusula 149.^a

Profissões sem aprendizagem

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

- Agentes de métodos;

- Encarregado;

- Chefe de equipa.

Cláusula 150.^a

Estágio

1- O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2- O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 151.^a

Promoções obrigatórias

1- Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos. Findos estes, transitarão para oficiais de 3.^a

2- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 3.^a ou de 2.^a que completem, respetivamente, dois ou três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos à categoria imediata, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito a exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 152.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 153.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

- 90 dias, para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a, 2.^a e 3.^a ou equiparados;
- 180 dias, para categorias superiores.

SECÇÃO XIV

Porteiros, contínuos e paquetes

Cláusula 154.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior:

- a) 16 anos, para a categoria de paquete;
- b) 18 anos, para as restantes categorias.

Cláusula 155.^a

Acessos

Os paquetes que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos.

Cláusula 156.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

A admissão na empresa dos trabalhadores previstos nesta secção será sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias.

SECÇÃO XV

Químicos

Cláusula 157.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção, só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2- As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores a que se refere esta secção são:

- a) Para a categoria de auxiliar de laboratório, a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a;
- b) Para as categorias de analista principal, o curso completo das escolas industriais adequado às funções a desempenhar.

3- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções

descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados numa das categorias constantes do anexo II para os trabalhadores químicos.

Cláusula 158.^a

Estágio

1- Na categoria de auxiliar de laboratório, a duração máxima do estágio é de um ano.

2- Na categoria de analista, a duração máxima do estágio é de dois anos.

Cláusula 159.^a

Promoções obrigatórias

1- Os trabalhadores com a categoria de analista de 2.^a que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos a analistas de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 160.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos trabalhadores químicos será de:

- a) 90 dias, para o auxiliar de laboratório e analistas;
- b) 120 dias, para o analista principal.

Cláusula 161.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal:

- Classe única.

Analista:

- De 1.^a classe;

- De 2.^a classe;

- Estagiário.

Auxiliar de laboratório:

- Estagiário.

SECÇÃO XVI

Rodoviários

Cláusula 162.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes à categoria de motorista são:

- a) Possuírem as habilitações exigidas por lei;
- b) Possuírem a carta de condução.

Cláusula 163.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos motoristas terá a duração de 90 ou 120 dias, tratando-se, respetivamente, de motorista de ligeiros ou de pesados.

SECÇÃO XVII

Técnicos

Cláusula 164.^a

Condições de admissão

1- Só podem ser admitidos como técnicos os trabalhadores habilitados com curso superior respetivo, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras, bem como, nos casos em que o exercício da atividade se processe a coberto de um título profissional, sejam possuidores do respetivo título, emitido segundo a legislação em vigor.

2- No caso de técnicos possuidores de diplomas passados por escolas estrangeiras, os mesmos terão de ser oficialmente reconhecidos nos termos previstos na legislação em vigor.

Cláusula 165.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos técnicos terá a duração de 180 dias, salvo para o pessoal de direção ou chefia e quadros superiores, que será de 240 dias.

Cláusula 166.^a

Graus profissionais

1- Os profissionais referidos nesta secção distribuem-se por três graus, em que o primeiro será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelos vencimentos (o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A).

2- Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A; Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A e I-B.

3- Os graus I-A e I-B podem ser considerados período de estágio em complemento da formação académica.

SECÇÃO XVIII

Técnicos de desenho

Cláusula 167.^a

Condições específicas de admissão

1- Grupo A - Técnicos de desenho - Podem ser admitidos para as categorias de técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso do ensino secundário - 12.º ano (Mecanotecnia; Eletrotécnia; Radiotécnia/electrónica; Construção civil; Equipamento e interiores/decoração; Introdução às artes plásticas, designa e arquitetura; Artes gráficas), que ingressam na categoria de desenhador ou de medidor após doze meses de tirocínio;

b) Cursos de formação profissional que confira o nível III-UE ou curso tecnológico - 12.º ano, de formação adequada, ou curso técnico da via profissionalizante/via técnico-profissional - 12.º ano ou cursos das escolas profissionais (nível III-UE), nomeadamente: Desenhador de construção civil, Desenhador de construções mecânicas, Desenhador eletrotécnico, Medidor orçamentista, Técnico de equipamento, Técnico de design cerâmico/metals, Técnico de obras/edificações e obras, que ingressam numa das categorias respetivas após doze meses de tirocínio grupo VII.

2- Grupo B - Operador-arquivista - Para a profissão deste grupo, deverá ser dada prioridade a trabalhadores de outras atividades profissionais já ao serviço da empresa que reúnam condições, nomeadamente ter a idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

3- As habilitações referidas nos pontos anteriores não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções das categorias previstas nesta secção;

b) Aos trabalhadores a quem já tenha sido atribuída fora da empresa uma das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 168.^a

Acessos

1- O período máximo de tirocínio é o indicado na alínea a) e b) do número 1 da cláusula anterior.

2- Nas categorias com dois graus, os profissionais no grau I terão acesso ao grau II, após pelo menos um ano de permanência naquele grau, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho da função, e ou por aquisição de formação profissional, ou por proposta da empresa.

Cláusula 169.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

- 90 dias, para operadores-arquivistas, tirocinantes, desenhadores-medidores, desenhadores e medidores;

- 180 dias, para desenhadores preparadores de obra, planificadores, medidores orçamentistas, assistentes operacionais e desenhadores projetistas.

Cláusula 170.^a

Outras disposições

A atividade profissional do grupo A - técnicos de desenho é identificada no âmbito dos seguintes ramos de atividade, subdividindo-se estes por especialidades:

a) Ramo de mecânica (mecânica, máquinas, equipamentos mecânicos, tubagens, estruturas metálicas, instrumentação e controlo, climatização). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologia mecânicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

b) Ramo de electrotécnia (eletrotécnia e electrónica - equipamentos e instalações elétricas, iluminação, telefones, si-

nalização e automatismos elétricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias elétricas e eletrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

c) Ramo de construções, arquitetura e topografia (construções civis e industriais, estruturas de betão armado e cofragens, infraestruturas, arquitetura e urbanismo, topografia, cartografia e geodesia). Aplicação em trabalhos de arquitetura e engenharia e tecnologia das construções, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, levantamentos, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

d) Ramo de artes e design (decoração, maquete, publicidade, desenho gráfico e de exposição). Aplicação em trabalhos decorativos, de maquete, de desenho de comunicação, gráfico e artístico.

SECÇÃO XIX

Telefonistas

Cláusula 171.^a

Condições específicas de admissão

1- Na categoria profissional de telefonista, só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
 - b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a
- 2- As habilitações referidas na alínea b) do número anterior, não serão exigíveis:
- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de telefonistas;
 - b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de telefonistas;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como telefonistas.

Cláusula 172.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental de telefonista terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO XX

Técnicos de topografia

Cláusula 173.^a

Condições específicas de admissão

1- Só podem ser admitidos como técnicos de topografia trabalhadores com a idade mínima de 18 anos, as habilitações e outras exigências previstas na cláusula seguinte.

2- Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 174.^a

Requisitos para o exercício de funções

1- Porta-miras - Formação escolar mínima ao nível do 6.º ano do ensino básico ou equivalente. Responsabilidade por transporte de equipamento muito sensível.

2- Ajudante de fotogrametrista - Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente; visão estereoscópica adequada.

3- Fotogrametrista auxiliar - Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, dois anos como ajudante de fotogrametrista. Visão estereoscópica adequada.

4- Registador/medidor - Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de pelo menos, três anos como porta-miras. Responsabilidade por manuseamento e utilização de equipamento muito sensível.

5- Revisor fotogramétrico - Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, um ano na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

6- Técnico auxiliar de topografia - Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência profissional de, pelo menos, dois anos como registador/medidor. Responsabilidade por utilização e manuseamento de aparelhagem sensível.

7- Fotogrametrista - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, três anos na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem sensível, designadamente, todo o tipo de aparelhos restituídores utilizados na fotogrametria.

8- Topógrafo - Formação escolar mínima ao nível do 12.º ano da via de ensino ou via profissionalizante ou formação escolar de nível superior, com conhecimento de topografia. curso de cartografia topografia do serviço cartográfico do exército e antigos cursos de topografia e agrimensura, ministrados nas ex-colónias. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem de grande precisão, com utilização de diversos instrumentos óticos e eletrónicos.

9- Geómetra - Formação escolar específica de nível superior, nomeadamente dos institutos politécnicos, ou diplomados na mesma área pelo serviço cartográfico do exército, bem como por outros organismos reconhecidos oficialmente, não sendo as referidas habilitações exigidas aos trabalhadores que desempenhem estas funções em 1 de março de 1997.

Cláusula 175.^a

Promoções e acessos

1- Os topógrafos distribuem-se por três graus.

2- O grau I é considerado como estágio, que terá a duração de três anos, exceto para os profissionais habilitados com o curso superior, que será de dois anos, findo o qual será promovido a topógrafo de grau II.

3- O topógrafo de grau II terá acesso ao grau III, a seu pe-

dido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

4- O topógrafo de grau III, desde que habilitado com curso superior, ou equiparado, terá acesso à categoria de geómetra, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 176.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos técnicos de topografia terá a duração seguinte:

- 90 dias, para porta-miras, registador/medidor, ajudantes de fotogrametrista, técnico auxiliar de topografia, fotogrametristas auxiliares e revisores fotogramétricos;

- 180 dias, para fotogrametristas, topógrafos, geómetras, calculadores e cartógrafos.

SECÇÃO XXI

Técnicos de segurança no trabalho da construção

Cláusula 177.^a

Condições específicas de admissão

1- Podem ser admitidos como técnicos de segurança no trabalho no setor da construção os trabalhadores que reúnam as seguintes condições:

a) Técnicos superiores de segurança no trabalho:

Serem titulares de título profissional ou CAP (certificado de aptidão profissional) emitido por entidade com competência para o efeito;

b) Técnicos de segurança no trabalho:

Serem titulares de título profissional ou CAP (certificado de aptidão profissional) emitido por entidade com competência para o efeito.

Cláusula 178.^a

Acessos

1- O período de estágio do técnico de segurança no trabalho é de um ano, findo o qual será promovido a técnico de segurança no trabalho (grau I). Terá acesso ao grau II a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

2- O técnico superior de segurança no trabalho, será admitido no grau I, considerado como período de estágio com a duração de um ano, em complemento da formação académica, findo o qual será promovido ao grau II. Terá acesso ao grau III a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 179.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

1- O período experimental dos técnicos superiores de se-

gurança no trabalho terá a duração de 180 dias, salvo quando ocuparem lugares de direção ou chefia, caso em que será de 240 dias.

2- O período experimental do técnico de segurança no trabalho e do estagiário de técnico de segurança no trabalho é, respetivamente, de 180 e 90 dias.

SECÇÃO XXII

Profissões comuns

Cláusula 180.^a

Períodos experimentais/profissões comuns - Trabalhadores efetivos

Os períodos experimentais dos trabalhadores abrangidos por esta secção terão a seguinte duração:

Auxiliar de limpeza e manipulação - 90 dias;

Auxiliar de montagens - 90 dias;

Chefe de departamento - 180 dias;

Chefe de secção - 180 dias;

Condutor manobrador de equipamentos industriais - 120 dias;

Diretor de serviços - 240 dias;

Guarda - 90 dias;

Jardineiro - 90 dias;

Rececionista - 90 dias;

Servente - 90 dias;

Subchefe de secção - 120 dias.

SECÇÃO XXIII

Disposições comuns

Cláusula 181.^a

Exames

Os exames referidos nas cláusulas, destinando-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, ocorrerão num prazo máximo de 30 dias a contar do seu requerimento e serão efetuados por um júri composto por dois elementos: um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respetivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes solicitar um terceiro elemento ao centro de formação profissional mais próximo, com a função de monitor da profissão em causa, que decidirá.

Cláusula 182.^a

Lugares de sub-direção ou sub-chefia

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo III e que envolvem funções de direção ou chefia, podem as empresas criar internamente lugares de subdireção ou sub-chefia.

ANEXO II

Definições de funções

A - Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

B - Comércio

Ajudante de fiel de armazém - O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadoria diretamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais setores de vendas da empresa.

Conferente - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, instrumentos e materiais do armazém.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou setores de vendas.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado-geral - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais;

executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das 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 de mercadorias pelos setores da empresa, utentes ou clientes; comunica os níveis de «stocks»; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores caixeiros-ajudantes e de praça; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado de:

a) *Viajante* - Quando exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Pracista* - Quando exerce a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) *Caixeiro de mar* - Quando se ocupa do fornecimento para navios.

Vendedor especializado ou técnico de vendas - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

C - Construção civil e obras públicas

Afagador-encerador - É o trabalhador que desbasta, afaça, betuma, dá cor, encera, enverniza e limpa pavimentos de madeira.

Ajustador-montador de aparelhagem de elevação - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, ajusta e monta peças para obtenção de dispositivos em geral, utilizados para deslocar cargas, mas é especializado na ajustagem e montagem de gruas, guindastes, pontes rolantes, diferenciais outros dispositivos similares, o que requer conhecimentos específicos.

Apontador - É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efetuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa.

Armador de ferro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado a partir da leitura do respetivo desenho em estruturas de pequena dimensão.

Arvorado - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos de mais do que uma profissão comuns à atividade de construção civil, chefia e coordena em pequenas obras, várias equipas da mesma ou diferentes profissões. Na atividade em obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respetivas marcações, sendo igualmente responsável pelo aprovisionamento da mesma.

Assentador de aglomerados de cortiça - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça e seus derivados.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos - É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

Assentador de revestimentos - É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel, alcatifas, plásticos e equiparados.

Assentador de tacos - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa betumilhas e assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

Auxiliar menor - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Batedor de maço - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos de calçadas.

Cabouqueiro ou montante - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras.

Calceteiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede ao revestimento e reparação de pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, utilizando as ferramentas apropriadas para o efeito.

Pode ainda formar motivos decorativos, por assentamento e justaposições de pedra, de vária natureza, tais como: caravelas, flores, etc. Estuda os desenhos e procede aos alinhamentos e marcações necessários para enquadramento do molde.

Canteiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

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

Carpinteiro de tosco ou cofragem - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

Carregador-catalogador - É o trabalhador que pre-

dominantemente colabora no levantamento, transporte e arrumação de peças fabricadas e cataloga-as; procede ao carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respetivas posições.

Chefe de equipa - É o profissional que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido para tal, chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.

Chefe de oficina - É o trabalhador que exerce funções de direção e chefia das oficinas da empresa.

Cimenteiro - É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respetivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores. Eventualmente, pode manobrar equipamentos relacionados com o desempenho da sua função.

Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas - É o trabalhador que a partir da leitura de desenhos/plantas, determina os locais a pintar e procede à respetiva pré-marcação. Conduz e opera o equipamento acionando e regulando o mesmo, de modo a efetuar corretamente os trabalhos de sinalização horizontal de estradas ou pistas.

Controlador - É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da sua produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e fazer medições em obras.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros, realiza inspeções versando sobre a qualidade do trabalho executado e controla a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas, a fim de se efetivarem correções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de 1.ª - É o trabalhador que além de possuir conhecimentos técnicos de todas as tarefas comuns às profissões do setor, detém conhecimentos genéricos de atividades extra construção civil, nomeadamente sobre instalações especiais. Além das tarefas inerentes à categoria de encarregado de 2.ª, exerce o controle de trabalhos a mais e a menos e controla a qualidade e quantidade das atividades próprias e de subempreiteiros.

Encarregado de 2.ª - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos de todas as tarefas comuns à atividade de construção civil, chefia uma frente de trabalho ou obra de pequena dimensão e reduzida complexidade técnica. No decurso da obra, procede à leitura e interpretação de desenhos e às respetivas marcações, bem como ao aprovisionamento da mesma. Responsabiliza-se pela organização de estaleiros de obra e pela gestão de equipamentos. Controla o fabrico de materiais em obra e a qualidade dos materiais de construção.

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade - É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Encarregado geral - É o trabalhador que, possuindo

conhecimentos técnicos sobre atividades extra e comuns à atividade de construção civil, chefia uma obra de grande dimensão e complexidade, ou coordena simultaneamente várias obras. Além das tarefas inerentes à categoria profissional de encarregado de 1.ª, é responsável pelo planeamento, gestão e controle de obras.

Enformador de pré-fabricados - É o trabalhador que obtém elementos de alvenaria, tais como paredes, lajes e componentes para escadas por moldação em cofragens metálicas, onde dispõe argamassas, tijolos, outros materiais e vários acessórios, segundo as especificações técnicas recebidas.

Entivador - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos, quer em céu aberto quer em galerias ou poços.

Espalhador de betuminosos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente,rega ou espalha betuminosos.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e respetivos acabamentos.

Fingidor - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, imita com tintas madeira ou pedra.

Impermeabilizador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

Ladrilhador ou azulejador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou similares.

Marmoritador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa revestimentos com marmorite.

Marteleiro - É o trabalhador que, com caráter exclusivo, manobra martelos, perfuradoras ou demolidores, de acordo com especificações verbais ou desenhadas.

Mineiro - É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

Montador de andaimes - É o trabalhador qualificado, capaz de efetuar, de forma autónoma e com competência, todos os trabalhos relativos à montagem, modificação e desmontagem de andaimes em tubos metálicos e outros andaimes homologados em estaleiros ou edifícios.

Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Participa nos trabalhos de medição e de planificação das operações para a montagem, a modificação e desmontagem dos andaimes. Controla o equipamento e escolhe elementos de montagem, tubos e guarnições e outros elementos auxiliares e materiais. Desenha esboços simples e lê planos de construção. Efetua trabalhos, a fim de assegurar um apoio e uma ancoragem de andaimes de trabalhos, de proteção e de suporte. Monta, modifica e desmonta andaimes de trabalho, de proteção e de suporte, recorrendo a elementos de montagem, tubos e guarnições. Monta, modifica e desmonta andaimes «cantile-ver», andaimes de teto, suspensos e outros sistemas de andaimes homologados. Monta e desmonta aparelhos de elevação.

Coloca, fixa e retira revestimentos de proteção nos andaimes. Opera e efetua a manutenção dos elementos do andaime, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

Montador de caixilharia - É o trabalhador que executa

unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas em madeira, alumínio ou PVC, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com exceção de pequenos acertos.

Montador de casas pré-fabricadas - É o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

Montador de cofragens - É o trabalhador que em obra efetua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e estandardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de elementos pré-fabricados - É o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumagem os vários elementos pré-fabricados com que erige edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

Montador de estores - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

Montador de material de fibrocimento - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica, quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas diretrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibrocimento e seus acessórios e orienta o pessoal de serventia.

Montador de pré-esforçados - É o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

Oficial de vias férreas - É o trabalhador que, manuseando os equipamentos ligeiros e as ferramentas adequadas, executa, manual ou mecanicamente, todas as tarefas específicas da atividade de construção e manutenção de infra estruturas ferroviárias, assegurando, sempre que necessário, a vigilância da mesma e a proteção dos trabalhos. Dá ainda apoio na operação das máquinas pesadas de via. Poderá executar as tarefas de «piloto de via interdita».

Oficial principal - É o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior às exigíveis para o oficial de 1.ª, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros similares ou complementares.

Pintor - É o trabalhador que, predominantemente, prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Pintor decorador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre paredes ou tetos de qualquer espécie.

Sondador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, manobra sondas e faz recolha de amostras.

Técnico administrativo de produção - É o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência recebida, classifica-a e compila os dados necessários para as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respectivas faturas; prepara e codifica elementos de «input» para tratamento informático; participa na conferência e análise de «outputs», podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direcção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.) procedendo ao resgate dos respetivos depósitos; findos os trabalhos, efetua as operações inerentes ao controlo, manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respetivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa.

Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos apontadores da obra ou estabelecimento.

Técnico de obra/conductor de obra - É o trabalhador que identifica o projeto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases de construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação. Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

Técnico de obra estagiário - É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico de recuperação - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azularia, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - É o trabalhador que executa, sob orientação do Técnico de Recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Tratorista - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra todos os tratores.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mo-

saicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Vibradorista - É o trabalhador que predominantemente homogeneiza e compacta massas de betão fresco incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio de dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade, pode auxiliar outros oficiais.

Vulcanizador - É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

D - Agente técnico de arquitetura e engenharia/construtores Civis

Agente técnico de arquitetura e engenharia/construtor civil - É o trabalhador que estuda, projeta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitetura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direcção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projetos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores construtores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Grau I - É o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados.

Grau II - É o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; as decisões situam-se, em regra, dentro da orientação estabelecida pela entidade diretiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Grau III - É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

E - Eletricistas

Ajudante - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores de categoria superiores, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente técnico (grau II e I) - É o trabalhador que, ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, colabora com profissionais mais qualificados (engenheiros e engenheiros técnicos) no âmbito da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de: programação,

coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas elétricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas dos materiais e equipamentos, podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as diretivas e adotando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o projeto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em ações de organização no âmbito da sua atividade.

Auxiliar de montagens - É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria de servente, colabora com os profissionais eletricitistas, nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efetua a pintura das torres; coadjuva os eletricitistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres AT e BT, e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Procede à preparação de massa isolante e faz o respetivo enchimento das caixas subterrâneas; efetua tarefas de desrame e desmatação na faixa de proteção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Auxiliar técnico - É o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial eletricitista e, em particular, é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com carácter repetitivo e para as quais se não exigem grandes conhecimentos técnicos.

Chefe de equipa - É o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários eletricitistas.

Encarregado - É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Oficial principal (critérios para atribuição deste grau) - Designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial eletricitista.

Pré-oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico operacional (grau II e I) - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores, desenvolve ações de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou projeto executivo e programas de atividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de eletricidade, tanto práticos como teóricos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de

montagem e instalações de sistemas e equipamentos elétricos e eletrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e proteção. Pode proceder a verificação e ensaios, bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações elétricas em vigor.

F - Enfermeiros

Auxiliar de enfermagem - É o trabalhador que, coadjuvando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

Enfermeiro - É o trabalhador que exerce, direta ou indiretamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a ação clínica.

Enfermeiro-coordenador - É o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

G - Escritório

Analista informático orgânico - É o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores. Faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

Analista informático de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação que projeta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Nas empresas onde não existam departamentos de tesouraria, acumula as funções de tesoureiro.

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

de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração.

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

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos, pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, efetua processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade

do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa - É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve, em datilografia, relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotípia, datilografar papéis-matrizes («stencil») para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

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

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento;

elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais.

Operador de computador (grau I, II e III) - É o trabalhador que receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos de informação.

Operador mecanográfico - É o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Programador informático de aplicações - É o trabalhador que executa os programas de maior responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

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

Secretário de direção - É o trabalhador habilitado com o curso do Instituto Superior de Línguas e Administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realiza-

ção das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo (grau I e II) - É o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as funções típicas de escriturário, pelo nível de conhecimento, pela experiência profissional e pelo grau de competência desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequado e autónomo nas áreas de atuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em diretivas técnicas; não detém tarefas de chefia subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas 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.

H - Fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

I - Garagens

Abastecedor de carburantes - É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Montador de pneus - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras de ar.

J - Hotelaria

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

Despenseiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se

coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulpas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo - É o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de balcão - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve diretamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição direta nos fornecedores externos; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências na secção.

Roupeiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Lavador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca aos balcões ou nas mesas; pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; receciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a rece-

ção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora ou através de livros para o fim existentes, procede a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos setores.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de comprar os produtos ou recebê-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Estagiário - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

L - Madeiras

Acabador de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Assentador de móveis de cozinha - É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis de cozinha e outros.

Bagueteiro - É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (baguettes) para caixilhos, utilizando materiais, tais como: madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais mecânicas; prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Carpinteiro (limpo e bancada) - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas pode ser designado em conformidade.

Carpinteiro de moldes ou modelos - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

Casqueiro - É o trabalhador que, predominantemente, dominando integralmente o respetivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como: serrar, aplinar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cortador de tecidos para estofos - É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

Costureiro de decoração - É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofos - É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

Descascador de toros - É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Embalador - É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respetiva marcação e aplicar grampos, agrafos e precintas.

Emalhetador - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira - encriches (malhetes).

Empalhador - É o trabalhador que, predominantemente, tece diretamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado-geral - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a atividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direção fabril, e elabora relatórios.

Encarregado de secção - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectorial, podendo elaborar relatórios.

Encurvador mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador - É o trabalhador que, predominantemente, esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e trabalha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Estofador - É o trabalhador que, predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Estofador-controlador - É o trabalhador que, predominantemente, executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como: traçar, talhar, coser e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Facejador - É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Fresador-copiador - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra a máquina de fresar, também conhecida por topia vertical, que produz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folhas - É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina, tem por finalidade

destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões específicas.

Marceneiro - É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Mecânico de madeiras - É o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais como: máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldureiro - É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas ou vidros servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, escolhe as baguettes de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Moto-serrista - É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os, utilizando uma motosserra portátil ou elétrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer objeto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

Operador de calibradora-lixadora - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

Operador de linha automática de painéis - É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis ou de portas, opera com máquinas, combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respetiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

Operador de máquina de perfurar - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respetivas ferramentas.

Operador de máquina de tacos ou parquetes - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

Operador de pantógrafo - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

Perfilador - É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plaina de quatro faces ou múltiplas faces.

Pintor de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

Polidor manual - É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como: raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que, predominantemente, dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou friccional dispositivos à superfície da peça.

Prensador - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respetivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de lâminas e ferramentas - É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Riscador de madeiras ou planteador - É o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Selecionador e medidor de madeiras - É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários setores de fabrico.

Serrador de «charriot» - É o trabalhador que, predominantemente, orienta, regula e manobra nos “charriots” destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma serra, ou mais, de fita, com ou sem alimentador.

Técnico de recuperação - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade,

quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Torneiro de madeiras (torno automático) - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra um torno automático, que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

Traçador de toros - É o trabalhador que trabalha com máquinas de discos, serra de fita e motosserra elétrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

Tupizador (moldador; tupieiro) - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas pelo trabalho a efetuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

M - Mármore

Acabador - É o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

Britador-operador de britadeira - É o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo selecionador, destinado à produção de pó, gravilha, murraça e cascalho, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respetivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

Canteiro - É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Canteiro-assentador - É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

Carregador de fogo - É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introduz-las nos furos, fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores.

Encarregado geral - É o trabalhador que exerce funções de direção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

Encarregado de oficina - É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado setor da mesma.

Encarregado de pedreira - É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedreira.

Maquinista de corte - É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

Polidor manual - É o trabalhador que executa, à mão ou

auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

Polidor maquinista - É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

Polidor-torneiro de pedras ornamentais - É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação, quando não exista trabalho de polimento de torno a executar.

Selecionador - É o trabalhador que seleciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

Serrador - É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

Torneiro de pedras ornamentais - É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

N - Metalúrgicos

Afiador de ferramentas - É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas especiais como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que, predominantemente, afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

Agente de métodos - É o trabalhador que, através de conhecimentos e experiência oficial, analisa projetos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projeto.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caldeireiro - É o trabalhador que, predominantemente, constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

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

Chefe de equipa - É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Cortador ou serrador de materiais - É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

Decapador por jato - É o trabalhador que, predominantemente, decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jato de areia, granalha e outros materiais.

Encarregado - É o trabalhador que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente os encarregados.

Ferramenteiro - É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

Ferreiro ou forjador - É o trabalhador que, predominantemente, forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual - É o trabalhador que, predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

Funileiro ou latoeiro - É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

Instalador de redes de gás - É o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás, sob a orientação de um técnico de gás.

Lavandeiro - É o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limador-alisador - É o trabalhador que, predominantemente, opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Maçariqueiro - É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Malhador - É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

Mandrilador mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriados executam os mesmos trabalhos.

Mecânico de aparelhos de precisão - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ar condicionado - É o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

Metalizador - É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objetos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

Montador-ajustador de máquinas - É o trabalhador que, predominantemente, monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de canalizações/instalador de redes - É o trabalhador qualificado, capaz de efetuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sob pressão destinadas ao transporte de vários fluidos, tais como, água, gás, mazute e aquecimento à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança. Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efetua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e/ou em suportes. Participa no processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de correção. Assegura a estanqueidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas, sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efetua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

Operador de máquinas de balancé - É o trabalhador que, predominantemente, manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de quinadeira, viradeira ou calandra - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

Pesador-contador - É o trabalhador que, predominantemente, pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

Pintor de automóveis ou máquinas - É o trabalhador que prepara e pinta a pincel ou à pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de

primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão de obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes - É o trabalhador que, predominantemente, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Soldador - É o trabalhador que, predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo alumino-térmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno - É o trabalhador que, predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de gás - É o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás.

Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efetuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas ações de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de stocks de materiais; ferramentas e equipamentos e respetivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efetuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na atualização de desenhos, planas e esquemas de instalações.

Técnico de recuperação - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Técnico de refrigeração e climatização - É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização.

Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalações dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige deficiências de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais; elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes.

Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manutenção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, num torno mecânico, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça molde, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Traçador-marcador - É o trabalhador que, predominantemente, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projeção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efetuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

O - Contínuo, empregado de serviços externos, paquetes e porteiros

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

Empregado de serviços externos - É o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens, encomendas, bagagens e outros objetos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos, nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos e empregados de serviços externos.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os. Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entradas ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

P - Químicos

Analista - É o trabalhador que efetua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição

e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efetuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respetivos relatórios. Poderá ainda orientar a atividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

Analista principal - É o trabalhador que, para além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

Q - Rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respetiva cobrança.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água.

R - Técnicos

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

Grau I - É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elaborar especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou de decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

Grau II - É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

Grau III - É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Exerce atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

S - Técnicos de desenho

Assistente operacional - É o trabalhador que, pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projeto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as diretivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projeto ou otimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da ação e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projetos ou ações de uma ou várias atividades.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo, de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do setor, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador medidor - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de medições e, no decurso da obra, estabelece in loco autos de medição, procurando ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Desenhador preparador de obra - É o trabalhador que, a partir de elementos, e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, medições e preparação de obras, no âmbito de um ramo de atividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete ou estaleiro de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projeto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

Desenhador projetista - É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, anteprojetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respondendo a solicitações de trabalho em termos de conceção, adaptação, análise ou desenvolvimento, elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspetos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das suas funções. Pode ser especializado em sistemas computadorizados aplicados ao desenho/projeto - CAD.

Medidor - É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise do projeto e dos respetivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elaborar listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão de obra e de equipamentos e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, estabelece «in loco» autos de medição, procurando ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão de obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projeto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão de obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efetuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

Planificador - É o trabalhador que prepara a partir de projeto completo a sua efetivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respetivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas atividades, assim como as equipas de mão de obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Operador-arquivista - É o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efetua registos e satisfaz pedidos de cópias, ou de consulta, dos elementos arquivados.

Tirocinante - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

T - Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que, predominantemente, opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefônicas, transmitindo ou recebendo informações telefônicas.

U - Técnicos de topografia

Ajudante de fotogrametrista - É o trabalhador que, diretamente, colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

Cartógrafo ou calculador topocartográfico - São os trabalhadores que concebem, projetam e orientam a execução de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos, hidrográficos e outros com o objetivo de representar com rigor a posição relativa de pontos da superfície terrestre. Procedem a cálculos e estudos das projeções cartográficas e estabelecem planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

Fotogrametrista - É o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por estéreores-

tuição de modelos óticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojecções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

Fotogrametrista auxiliar - É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e completagens planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estéreo-restituição.

Geómetra - É o técnico que concebe, executa e/ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade e precisão técnica. Dedicase, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: Levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projetos, delimitações do domínio público e privado, prospeção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc.. Determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, interseções diretas, inversas, laterais, excêntricas e outros esquemas de apoio geométrico. Executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos, quer barométricos. Levanta por métodos clássicos ou automáticos, elementos para programação clássica ou eletrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infraestruturas, nomeadamente no setor da construção civil e obras públicas. Implanta os traçados geométricos dos projetos de urbanização, rodovias, ferrovias e barragens. Observa e executa o controle geométrico aplicado de eventuais deformações nas obras públicas e privadas, por métodos geodésicos ou outros. Executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas. Coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao projeto topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

Porta-miras - É o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções.

Fixa e posiciona alvos topográficos, tais como bandeiras e miras falantes, nos levantamentos e implantações de obras. Percorre o terreno, a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efetua medições e completagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

Registador/mecedor - É o trabalhador que regista os valores numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efetua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efetua transmissões diretas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no ter-

reno, alinhamentos retos definidos entre dois pontos conhecidos e/ou direções dadas, utilizando bandeirolas, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

Revisor fotogramétrico - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

Topógrafo - É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por interseção inversa (analítica ou gráfica), recorte ou por irradiação direta ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospeção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtém por processos de triangulação, poligonação, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio e todos os projetos de engenharia e arquitetura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efetuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projeto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

Técnico auxiliar de topografia - É o trabalhador que colabora, de forma direta, na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido: executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente, em impresso próprio, as quantidades de trabalho realizado (medições), por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos retângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respetivas. Efetua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (óticos, eletrónicos, etc.) que utiliza.

V - Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Técnico de segurança e higiene do trabalho - É o trabalhador que desenvolve atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais. Designadamente, desenvolve e especifica o plano de segurança e saúde em projeto, de modo a complementar as medidas previstas, tendo em conta as especificações do processo construtivo e os recursos técnicos e humanos; analisa e dá parecer sobre o projeto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Analisa e avalia, em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais, os novos equipamentos e/ou tecnologias a introduzir na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos efetuados nos estaleiros temporários ou móveis, nomeadamente os de maior risco, de acordo com a legislação em vigor aplicável ao Setor. Efetua inspeções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na atividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de proteção individual e coletivo, destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho e procede ao seu controlo. Apoia e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico. Avalia, recorrendo, sempre que necessário, a equipamentos adequados, os diversos fatores físicos, químicos ou outros que possam afetar a saúde dos intervenientes na atividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses fatores ou a aplicação de proteção adequada.

Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário - É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz estágio para ingresso na categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico superior de segurança e higiene do trabalho - É o trabalhador que, para além de exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

X - Profissões comuns

Auxiliar de limpeza ou manipulação - É o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

Auxiliar de montagens - É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria profissional de Servente, executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integra-

dos. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de subestações, a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efetua a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os eletricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres de AT e BT, bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respetivo enchimento das caixas subterrâneas; efetua tarefas de desrame e desmatação na faixa de proteção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Chefe de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de uma secção de serviços administrativos.

Condutor-manobrador de equipamentos industriais - É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III, conforme a seguinte classificação:

Nível I

- Centrais de betonagem até 16 m³/h;
- Centrais de britagem até 50 m³;
- Cilindros de 2 t a 5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
- Dumper de 2,5 t a 3,5 t, inclusive (peso bruto);
- Dresines;
- Equipamentos rodoferroviários;
- Escavadoras até 120 cv, (inclusive);
- Gruas de torre até 100 t/m (momento);
- Pás-carregadoras até 120 cv, inclusive;
- Pórticos de substituição de via;
- Tratores agrícolas.

Nível II - Conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

- Bulldozer até 250 cv, inclusive;
- Centrais de betonagem de mais de 16 m³/h a 36 m³/h, inclusive;
- Centrais de betuminosos até 50 t, inclusive;
- Cilindros mais de 5 t a 12,5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
- Dumper mais de 3,5 t a 12,5 t, inclusive (peso bruto);
- Equipamentos de tração ferroviária entre 600 cv e 1000 cv, inclusive;
- Equipamentos pesados de trabalhos ferroviários;
- Escavadoras mais de 120 cv a 250 cv, inclusive;
- Gruas automóveis de 10 t a 50 t, inclusive;

- Gruas de torre acima de 100 t/m (momento);
 - Centrais de britagem acima de 50 m³;
 - Pás carregadoras mais de 120 cv a 500 cv, inclusive.
- Nível III - Conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:
- Bulldozer acima de 250 cv;
 - Centrais de betonagem acima de 36 m³/h;
 - Centrais de betuminosos acima de 50 t;
 - Cilindros acima de 12,5 t;
 - Dumper acima de 12,5 t (peso bruto);
 - Equipamento de tração ferroviária superior a 1000 cv;
 - Escavadoras acima de 250 cv;
 - Gruas automóveis acima de 50 t;
 - Motoscrapers;
 - Niveladoras;
 - Pavimentadoras de betuminosos;
 - Pás carregadoras acima de 500 cv.

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

Guarda - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Jardineiro - É o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

Rececionista - É o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros, prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos setores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz receção de correspondência e comunicados, promovendo o seu envio ao setor responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos setores a que necessitem ter acesso.

Servente - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

Subchefe de secção - É o trabalhador que colabora diretamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição**Retribuições mínimas**

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas	Esc.	1 020,00 €
	Contabilista (grau III)	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau III)	Esc.	
	Geómetra	Top.	
	Técnico superior de segurança no trabalho (grau III)	TST	
	Técnico (grau III)	Téc.	
	Diretor de serviços	-	
II	Enfermeiro-coordenador	Enf.	980,00 €
	Analista informático orgânico	Esc.	
	Contabilista (grau II)	Esc.	
	Programador informático de aplicações	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau II)	Esc.	
	Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtor civil (grau III)	TCC	
	Assistente operacional II	TD	
	Desenhador projetista II	TD	
	Calculador	Top.	
	Cartógrafo ou calculador topocartográfico	Top.	
	Topógrafo (grau III)	Top.	
	Técnico superior de segurança no trabalho (grau II)	TSHT	
	Técnico (grau II)	Téc.	
Chefe de departamento	-		
III	Encarregado geral	CCOP	960,00 €
	Técnico de obras (grau III)	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau III)	CCOP	
	Assistente técnico (grau II)	El.	
	Enfermeiro	Enf.	
	Contabilista (grau I-B)	Esc.	
	Programador informático	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau I-B)	Esc.	
	Tesoureiro	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Met.	
	Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtor civil (grau II)	TCC	
Assistente operacional (grau I)	TD		

III	Desenhador projectista I	TD	960,00 €
	Medidor orçamentista II	TD	
	Topógrafo (grau II)	Top.	
	Fotogrametrista	Top.	
	Técnico superior de segurança no trabalho (grau I)	TST	
	Técnico de segurança no trabalho (grau II)	TST	
	Técnico (grau I-B)	Téc.	
IV	Técnico de obra (grau II)	CCOP	935,00 €
	Técnico de recuperação (grau II)	CCOP	
	Assistente técnico (grau I)	El.	
	Contabilista (grau I-A)	Esc.	
	Operador de computador III	Esc.	
	Programador mecanográfico	Esc.	
	Técnico de contabilidade	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau I-A)	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau II)	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau II)	Met.	
	Desenhador-medidor II	TD	
	Desenhador preparador de obra II	TD	
	Medidor orçamentista I	TD	
	Topógrafo (grau I)	Top.	
	Técnico de segurança no trabalho (grau I)	TST	
Técnico (grau I-A)	Téc.		
Chefe de secção	-		
V	Encarregado de 1. ^a	CCOP	760,00 €
	Chefe de oficinas	CCOP	
	Técnico de obras (grau I)	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau I)	CCOP	
	Chefe de compras	Com.	
	Chefe de vendas	Com.	
	Encarregado geral	Com.	
	Encarregado	El.	
	Técnico operacional (grau II)	El.	
	Operador de computador (grau II)	Esc.	
	Técnico administrativo (grau II)	Esc.	
	Encarregado geral	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau I)	Mad.	
	Encarregado geral	Mar.	

V	Encarregado geral	Met.	760,00 €
	Técnico de recuperação (grau I)	Met.	
	Analista principal	Qui.	
	Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtor civil (grau I)	TCC	
	Desenhador II	TD	
	Desenhador-medidor I	TD	
	Desenhador preparador de obra I	TD	
	Medidor II	TD	
	Planificador	TD	
	Técnico de segurança no trabalho estagiário	TST	
VI	Controlador	CCOP	740,00 €
	Controlador de qualidade	CCOP	
	Encarregado fiscal	CCOP	
	Encarregado de 2.ª	CCOP	
	Técnico administrativo de produção (grau II)	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 3.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	CCOP	
	Caixeiro encarregado ou chefe de secção	Com.	
	Encarregado de armazém	Com.	
	Inspector de vendas	Com.	
	Chefe de equipa	El.	
	Oficial principal	El.	
	Técnico operacional (grau I)	El.	
	Correspondente em línguas estrangeiras	Esc.	
	Operador de computador I	Esc.	
	Secretário da direcção	Esc.	
	Técnico administrativo (grau I)	Esc.	
	Encarregado	Fog.	
	Encarregado de refeitório	Hot.	
	Encarregado de secção	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Mad.	
	Encarregado de oficinas	Mar.	
	Encarregado de pedreiras	Mar.	
	Agente de métodos	Met.	
Encarregado	Met.		
Preparador de trabalho	Met.		
Técnico de gás	Met.		
Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Met.		
Técnico de refrigeração e climatização	Met.		

VI	Desenhador I	TD	740,00 €
	Medidor I	TD	
	Revisor fotogramétrico	Top.	
	Subchefe de Secção	-	
VII	Arvorado	CCOP	730,00 €
	Técnico administrativo de produção (grau I)	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Oficial electricista	El.	
	Caixa	Esc.	
	Escriturário de 1.ª	Esc.	
	Entalhador de 1.ª	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Mad.	
	Chefe de equipa	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Met.	
	Analista de 1.ª	Qui.	
	Estagiário	TD	
Fotogrametrista auxiliar	Top.		
Técnico auxiliar de topografia	Top.		
VIII	Chefe de equipa	CCOP	725,00 €
	Oficial principal	CCOP	
	Pintor-decorador de 1.ª	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras	Esc.	
	Operador mecanográfico	Esc.	
	Entalhador de 2.ª	Mad.	
	Estofador controlador	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.	
	Instalador de redes de gás	Met.	
	Montador de canalizações/instalador de redes	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Met.	
Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível III)	-		
IX	Armador de ferro de 1.ª	CCOP	720,00 €
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 1.ª	CCOP	
	Calceteiro	CCOP	
	Canteiro de 1.ª	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 1.ª	CCOP	

IX	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª	CCOP	720,00 €
	Cimenteiro de 1.ª	CCOP	
	Condutor-manobrador de equipamentos de marcação de estradas nível II	CCOP	
	Estucador de 1.ª	CCOP	
	Fingidor de 1.ª	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 1.ª	CCOP	
	Marmoritador de 1.ª	CCOP	
	Marteleiro de 1.ª	CCOP	
	Montador de andaimes de 1.ª	CCOP	
	Montador de caixilharia de 1.ª	CCOP	
	Montador de casas pré-fabricadas	CCOP	
	Montador de cofragens	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 1.ª	CCOP	
	Pedreiro de 1.ª	CCOP	
	Pintor de 1.ª	CCOP	
	Pintor-decorador de 2.ª	CCOP	
	Tratorista	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	CCOP	
	Cobrador de 1.ª	Cob.	
	Caixeiro de 1.ª	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospetor de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.	
	Vendedor: • Caixeiro de mar • Caixeiro de praça • Caixeiro viajante	El.	
	Auxiliar técnico	Esc.	
	Escriturário de 2.ª		
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogueiro de 1.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 1.ª	Hot.	
	Ecónomo	Hot.	
	Acabador de móveis de 1.ª	Mad.	
Bagueteiro de 1.ª	Mad.		
Carpinteiro (limpo e bancada) de 1.ª	Mad.		
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª	Mad.		
Estofador de 1.ª	Mad.		

IX	Marceneiro de 1.ª	Mad.	720,00 €
	Mecânico de madeiras de 1.ª	Mad.	
	Moldureiro de 1.ª	Mad.	
	Perfilador de 1.ª	Mad.	
	Pintor de móveis de 1.ª	Mad.	
	Polidor manual de 1.ª	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1.ª	Mad.	
	Serrador de charriot de 1.ª	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1.ª	Mad.	
	Acabador de 1.ª	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1.ª	Mar.	
	Polidor manual de 1.ª	Mar.	
	Polidor maquinista de 1.ª	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1.ª	Mar.	
	Selecionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1.ª	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1.ª	Met.	
	Bate-Chapas de 1.ª	Met.	
	Caldeireiro de 1.ª	Met.	
	Canalizador de 1.ª	Met.	
	Decapador por jato de 1.ª	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1.ª	Met.	
	Fresador mecânico de 1.ª	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1.ª	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1.ª	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1.ª	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1.ª	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1.ª	Met.	
Pintor de automóveis ou máquinas de 1.ª	Met.		
Serralheiro civil de 1.ª	Met.		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª	Met.		
Serralheiro mecânico de 1.ª	Met.		
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª	Met.		

IX	Torneiro mecânico de 1.ª	Met.	720,00 €
	Traçador-marcador de 1.ª	Met.	
	Analista de 2.ª	Qui.	
	Motorista de pesados	Rod.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	-	
	Rececionista	-	
X	Afagador-encerador	CCOP	700,00 €
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
	Apontador	CCOP	
	Armador de ferro de 2.ª	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª	CCOP	
	Assentador de revestimentos	CCOP	
	Assentador de tacos	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2.ª	CCOP	
	Canteiro de 2.ª	CCOP	
	Capataz	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 2.ª	CCOP	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª	CCOP	
	Carregador-catalogador	CCOP	
	Cimenteiro de 2.ª	CCOP	
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível I	CCOP	
	Enfonador de pré-fabricados	CCOP	
	Entivador	CCOP	
	Espalhador de betuminosos	CCOP	
	Estucador de 2.ª	CCOP	
	Fingidor de 2.ª	CCOP	
	Impermeabilizador	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 2.ª	CCOP	
	Marmoritador de 2.ª	CCOP	
	Marteleiro de 2.ª	CCOP	
	Mineiro	CCOP	
	Montador de andaimes de 2.ª	CCOP	
	Montador de caixilharia de 2.ª	CCOP	
	Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
	Montador de estores	CCOP	
Montador de material de fibrocimento	CCOP		
Montador de pré-esforçados	CCOP		
Oficial de vias férreas de 2.ª	CCOP		

	Pedreiro de 2. ^a	CCOP	
	Pintor de 2. ^a	CCOP	
	Sondador	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	CCOP	
	Vulcanizador	CCOP	
	Cobrador de 2. ^a	Cob.	
	Caixeiro de 2. ^a	Com.	
	Conferente	Com	
	Demonstrador	Com.	
	Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Escriturário de 3. ^a	Esc.	
	Fogueiro de 2. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 2. ^a	Hot.	
	Dispenseiro	Hot.	
	Empregado de balcão	Hot.	
	Acabador de móveis de 2. ^a	Mad.	
	Bagueteiro de 2. ^a	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. ^a	Mad.	
X	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a	Mad.	700,00 €
	Casqueiro de 1. ^a	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1. ^a	Mad.	
	Costureiro-controlador	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1. ^a	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1. ^a	Mad.	
	Emalhetador de 1. ^a	Mad.	
	Empalhador de 1. ^a	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1. ^a	Mad.	
	Estofador de 2. ^a	Mad.	
	Facejador de 1. ^a	Mad.	
	Fresador-copiador de 1. ^a	Mad.	
	Marceneiro de 2. ^a	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 2. ^a	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a	Mad.	
	Moldureiro de 2. ^a	Mad	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. ^a	Mad	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. ^a	Mad	
	Operador de pantógrafo de 1. ^a	Mad	
	Perfilador de 2. ^a	Mad	

	Pintor de móveis de 2. ^a	Mad.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. ^a	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.	
	Serrador de charriot de 2. ^a	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. ^a	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. ^a	Mad.	
	Acabador de 2. ^a	Mar.	
	Britador-operador de britadeira	Mar.	
	Maquinista de corte de 2. ^a	Mar.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mar.	
	Polidor maquinista de 2. ^a	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	
	Afiador de ferramentas de 1. ^a	Met	
X	Afinador de máquinas de 2. ^a	Met	700,00 €
	Bate-chapas de 2. ^a	Met	
	Caldeireiro de 2. ^a	Met	
	Canalizador de 2. ^a	Met	
	Decapador por jato de 2. ^a	Met	
	Ferreiro ou forjador de 2. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2. ^a	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1. ^a	Met.	
	Limador-alisador de 1. ^a	Met.	
	Maçariqueiro de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a	Met.	
	Metalizador de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.	

X	Serralheiro civil de 2. ^a	Met.	700,00 €
	Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Soldador de 1. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 2. ^a	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.	
	Operador-arquivista	TD	
	Tirocinante	TD	
	Telefonista	Tel.	
	Registador/medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I)	-	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	-	
	Jardineiro	-	
XI	Batedor de maço	CCOP	671,00 €
	Praticante de apontador de 2.º ano	CCOP	
	Pré-oficial	CCOP	
	Vibradorista	CCOP	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Auxiliar de montage	El.	
	Caixeiro de 3. ^a	Com.	
	Pré-oficial do 1.º ano	El.	
	Estagiário do 3.º ano	Esc.	
	Fogueiro de 3. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 3. ^a	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2. ^a	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2. ^a	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2. ^a	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2. ^a	Mad.	
	Emalhetador de 2. ^a	Mad.	
	Empalhador de 2. ^a	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2. ^a	Mad.	
Facejador de 2. ^a	Mad.		
Fresador-copiador de 2. ^a	Mad.		
Guilhotinador de folha	Mad.		
Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	Mad.		

	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2. ^a	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2. ^a	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2. ^a	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2. ^a	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2. ^a	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 2. ^a	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2. ^a	Met.	
	Afinador de máquinas de 3. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 3. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 3. ^a	Met.	
	Canalizador de 3. ^a	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Decapador por jacto de 3. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 3. ^a	Met.	
XI	Fresador mecânico de 3. ^a	Met.	671,00 €
	Fundidor-moldador manual de 3. ^a	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 2. ^a	Met.	
	Limador-alisador de 2. ^a	Met.	
	Lubrificador	Met.	
	Maçariqueiro de 2. ^a	Met.	
	Malhador	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3. ^a	Met.	
	Metalizador de 2. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. ^a	Met.	
	Pesador-contador	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	Met.	

XI	Soldador de 2. ^a	Met.	671,00 €
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 3. ^a	Met.	
	Analista estagiário do 2.º ano	Qui.	
	Ajudante de fotogrametrista	Top.	
	Porta-miras	Top.	
	Auxiliar de montagens	-	
	Ferramenteiro (até um ano)	-	
XII	Praticante de apontador do 1.º ano	CCOP	666,00 €
	Praticante do 3.º ano	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	Com.	
	Distribuidor	Com.	
	Embalador	Com.	
	Estagiário do 2.º ano	Esc.	
	Abastecedor de carburantes	Gar.	
	Lavador	Gar.	
	Montador de pneus	Hot.	
	Empregado de refeitório	Hot.	
	Lavador	Hot.	
	Roupeiro	Hot.	
	Descascador de toros	Mad.	
	Embalador	Mad.	
	Motoserrista	Mad.	
	Pré-oficial	Mad.	
	Lavandeiro	Met.	
	Contínuo	Por.	
	Empregado de serviços externos	Por.	
	Porteiro	Por.	
Analista estagiário do 1.º ano	Qui.		
Auxiliar de laboratório	Qui.		
Ajudante de motorista	Rod.		
Guarda	-		
Servente	-		
XIII	Praticante do 2.º ano	CCOP	665,00 €/ /532,00 €(*)
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Com.	
	Ajudante do 2.º ano	El.	
	Estagiário do 1.º ano	Esc.	
	Praticante do 2.º ano	Mad.	

XIII	Praticante do 2.º ano	Mar.	665,00 €/ /532,00 € (*)
	Praticante do 2.º ano	Met.	
	Auxiliar de laboratório estagiário	Qui.	
	Auxiliar de limpeza e manipulação	-	
XIV	Praticante do 1.º ano	CCOP	665,00 €/ /532,00 € (*)
	Caixeiro ajudante do 1.º ano	Com.	
	Ajudante do 1.º ano	El.	
	Praticante do 1.º ano	Mad.	
	Praticante do 1.º ano	Mar.	
	Praticante do 1.º ano	Met.	
XV	Aprendiz do 3.º ano	CCOP	665,00 €/ /532,00 € (*)
	Estagiário	Hot.	
	Aprendiz do 4.º ano	Mar.	
	Paquete de 17 anos	Por.	
XVI	Aprendiz do 2.º ano	CCOP	665,00 €/ /532,00 € (*)
	Auxiliar menor	CCOP	
	Praticante do 3.º ano	Com.	
	Aprendiz do 3.º ano	El.	
	Aprendiz do 2.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 3.º ano	Met.	
	Paquete de 16 anos	Por.	
XVII	Aprendiz do 1.º ano	CCOP	665,00 €/ /532,00 € (*)
	Praticante do 2.º ano	Com.	
	Aprendiz do 2.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 2.º ano	Met.	
XVIII	Praticante do 1.º ano	Com.	532,00 €(*)
	Aprendiz do 1.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 1.º ano	Met.	

(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respetivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas:

1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2021.

2) Foram extintas as categorias e profissões a seguir identificadas, através da respetiva designação e indicação do grupo profissional a que pertencem (menção por ordem decrescente dos níveis/grupos da tabela de retribuições mínimas em que cada uma dessas categorias se insere):

Grupo II
Calculador (Top.)

Grupo IV
Operador de computador III (Esc.)
Programador mecanográfico (Esc.)

Grupo V
Chefe de oficinas (CCOP)
Operador de computador II (Esc.)
Planificador (TD)

Grupo VI
Controlador (CCOP)
Correspondente em línguas estrangeiras (Esc.)
Operador de computador I (Esc.)

Grupo VII
Fotogrametrista auxiliar (Top.)
Técnico auxiliar de topografia (Top.)

Grupo VIII
Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras (Esc.)
Operador mecanográfico (Esc.)

Grupo IX
Cobrador de 1.ª (Cob.)
Caixeiro de 1.ª (Com.)
Vendedor: Caixeiro de mar (Com.)
Caixeiro de praça (Com.)
Caixeiro viajante (Com.)
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (Esc.)
Perfurador-verificador (Esc.)
Fogoeiro de 1.ª (Fog.)

Grupo X
Fingidor de 2.ª (CCOP)
Montador de material de fibrocimento (CCOP)
Cobrador de 2.ª (Cob.)
Caixeiro de 2.ª (Com.)
Conferente (Com.)
Demonstrador (Com.)
Fogoeiro de 2.ª (Fog.)

Grupo XI
Caixa de balcão (Com.)
Caixeiro de 3.ª (Com.)
Fogoeiro de 3.ª (Fog.)
Ajudante de fotogrametrista (Top.)

Grupo XII
Caixeiro-ajudante do 3.º ano (Com.)
Distribuidor (Com.)

Embalador (Com.)
Abastecedor de carburantes (Gar.)
Lavador (Gar.)

Grupo XIII
Caixeiro-ajudante do 2.º ano (Com.)

Grupo XIV
Caixeiro ajudante do 1.º ano (Com.)

3) Sem prejuízo do referido na nota anterior, manter-se-ão as categorias e profissões que ainda existam até vagarem os respetivos postos de trabalho, salvaguardando-se, entretanto, eventuais atualizações das retribuições mínimas do(s) grupo(s) correspondente(s), bem como, nos casos de categorias profissionais com diversos níveis ou graus, as respetivas progressões obrigatórias.

Siglas utilizadas	
CCOP	Construção civil e obras públicas
Cob.	Cobreadores
Com.	Comércio
El.	Eletricistas
Enf.	Enfermeiros
Esc.	Escritórios
Fog.	Fogueiros
Gar.	Garagens
Hot.	Hotelaria
Mad.	Madeiras
Mar.	Mármore
Met.	Metalúrgicos
Por.	Porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos
Qui.	Químicos
Rod.	Rodoviários
TCC.	Construtores civis
TD	Técnicos de desenho
Téc.	Técnicos
Tel. Top. TST	Telefonistas Técnicos de topografia Técnicos de segurança no trabalho

ANEXO IV

I - Caixeiros

Número de caixeiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota: Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO V

Descrição exemplificativa dos «serviços relacionados com a atividade da construção»

Cláusula 1.^a
número 1

As atividades «serviços relacionados com a atividade da construção», devem ser entendidas como aquelas intrinsecamente relacionadas com o setor da construção civil e obras públicas, mas que para o seu exercício não seja necessário deter alvará ou certificado emitidos pelo IMPIC, IP. Neste sentido, dever-se-ão excluir actividades apenas de suporte (ex.: contabilidade, seguros, informática, segurança e saúde no trabalho, atividades de consultoria, etc.)

Abaixo se descrevem, exemplificativamente, atividades de serviços intrinsecamente relacionadas com a construção, segundo áreas de atuação e CAE:

Área de actividade	CAE
Recolha e tratamento de resíduos, nomeadamente de construção e demolição; descontaminação de águas e solos; instalação de equipamentos de tratamento de esgotos e águas residuais	37001; 37002; 38111; 38112; 38120; 38211; 38212; 38220; 38321; 38322; 39000
Concessões: infra-estruturas públicas Nota: a lista de CAE aqui apresentada apenas enumera algumas atividades potencialmente sujeitas a concessão, podendo haver outras a incluir nesta área de atividade.	35111; 35112; 35113; 35120; 35130; 35140; 35210; 35220; 35230; 35301; 36001; 36002; 49500; 52211; 52213; 52220; 52230; 61100; 61200; 61300; 61900
Gestão de grupos de empresas (desde que se trate de grupos de empresas cuja atividade nuclear pertença ao setor da construção)	64202; 70100
Serviços de gestão e manutenção de empreendimentos: administração de condomínios, manutenção de edifícios, instalação e manutenção de mobiliário urbano, plantação e manutenção de jardins	68322; 81100; 81300
Captação e distribuição de água	36001; 36002
Instalação de máquinas e equipamentos industriais, incluindo sistemas de telecomunicações e outras	3200
Instalação e monitorização de alarmes e de sistemas de domótica	80200
Promoção e mediação e avaliação imobiliária	68100; 68200; 68311; 68312; 68313; 68321

Área de atividade	CAE
Extração e transformação de minerais não metálicos destinados à construção e serviços de apoio à indústria extrativa	08111; 08112; 08113; 08114; 08115; 08121; 08122; 08991; 08992; 09100; 09900; 23701; 23702; 23703; 23991
Pré-fabricação e reparação de elementos de construção	25110; 25120; 31020; 33110; 33140; 95240
Elaboração, gestão e fiscalização de projetos de construção, levantamentos topográficos e prospeção de recursos de subsolo	71120
Ensaio e testes de construções e equipamentos e materiais de construção	71200

Notas:

1) O conjunto de CAE apresentadas não é exaustivo, pretendendo-se apenas exemplificar e concretizar as atividades que podem vir a estar incluídas na atividade «serviços relacionados com a construção».

2) Cada uma destas CAE pode incluir atividades que não se relacionam com a atividade de construção e que, como tal, não devem ser abrangidas pelo CCT.

3) A CAE não é elemento determinante para a abrangência do presente contrato coletivo, podendo a atividade não ser de construção, sendo, contudo, o CCT da construção o aplicável.

Lisboa, 31 de agosto de 2021.

Associações de empregadores subscritoras

AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

Sónia Cláudia Barbosa Correia de Oliveira, na qualidade de mandatária.

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços:

Maria de Lurdes Quaresma Pinto de Matos, na qualidade de mandatária.

AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

Carlos Aldeia Antunes, na qualidade de mandatário.

Associações sindicais subscritoras

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP.

SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Joaquim Martins, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

Adérito Gil, na qualidade de mandatário.

Manuel José Pronto dos Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de setembro de 2021, a fl. 169 do livro n.º 12, com o n.º 188/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Acordo entre

Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e

FNE - Federação Nacional da Educação em representação dos seus sindicatos filiados, SINAPE (Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação), SINDEP (Sindicato Nacional e Democrático dos Professores), SITRA (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes), SINDITE (Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica) SNAS (Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais) e SITESE (Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo).

Tabelas salariais

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2018 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2020, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de dois anos, mas considerando a necessidade de adequar as tabelas ao salário mínimo nacional, as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2021, das tabelas salariais do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As tabelas salariais alteradas substituem as constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 30 de julho de 2021.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

– AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.

– ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

Luis Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

António Pedro Neves Fialho Tojo, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

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

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SNAS - Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário com poderes para o ato.

Tabelas salariais

Não docentes

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	670,00 €	R8	680,00 €	S8	992,50 €	T8	1 156,50 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	675,00 €	R7	700,00 €	S7	1 048,50 €	T7	1 434,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	685,00 €	R6	714,50 €	S6	1 156,50 €	T6	1 549,50 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	690,00 €	R5	792,00 €	S5	1 274,50 €	T5	1 693,50 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	700,00 €	R4	827,50 €	S4	1 439,50 €	T4	1 744,50 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	720,00 €	R3	879,50 €	S3	1 591,00 €	T3	1 940,50 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	750,50 €	R2	930,50 €	S2	1 642,00 €	T2	2 132,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	787,00 €	R1	966,00 €	S1	1 677,50 €	T1	2 167,50 €

Texto consolidado

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas seguintes associações sindicais:

a) FNE - Federação Nacional da Educação em representação dos seus sindicatos filiados - SPZN (Sindicato dos Professores da Zona Norte), SPZC (Sindicato dos Professores da Zona Centro), SDPGL (Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo), SDPSul (Sindicato Democrático dos Professores do Sul), SDPM (Sindicato Democrático dos Professores da Madeira), SDPA (Sindicato Democrático dos Professores dos Açores), STAAE Zona Norte (Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte), STAAE Zona Centro (Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro), STAAE Sul e Regiões Autónomas (Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas);

b) SINAPE (Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação);

c) SINDEP (Sindicato Nacional e Democrático dos Professores);

d) SITRA (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes);

e) SITESE (Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo);

f) SINDITE (Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica);

g) SNAS (Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais).

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profissionais tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e o Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 1.º-A

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica o presente contrato colectivo, e pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção do estabelecimento de ensino:

a) No prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;

b) Para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato colectivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5 % da remuneração íliquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- A renovação sucessiva da presente convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente a um dos sindicatos subscritores e que constam do artigo 1.º; em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

5- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente a qualquer um dos sindicatos subscritores desta convenção, livremente escolhido pelo trabalhador, a qual deverá ser paga mensalmente, através de autorização de débito direto durante o período de vigência da convenção ou durante o número de meses de contrato celebrado com o trabalhador ou através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo a cada sindicato seleccionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Independentemente das opções de adesão, previstas no número 4, e das opções de prestação da contribuição, previstas no número 5, o trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato escolhido a sua preferência e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, estabelecimento de ensino ou formação, morada, remuneração íliquida e situação profissional (trabalhador do quadro do estabelecimento ou contratado) e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

7- Quando os pedidos de adesão forem feitos directamente a um dos sindicatos subscritores do presente CCT, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo aquele sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo CCT.

8- Se os pedidos de adesão forem formalizados junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos trabalhadores, com a respectiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

9- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à presente convenção colectiva.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2020 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de dois anos, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- 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 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, à exceção das matérias referidas no número seguinte.

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, banco de horas;
- d) Categorias e enquadramento profissionais.

Artigo 3.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção e demais legislações em vigor;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) 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;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;
- e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- h) Contribuir para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe forma-

ção profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;

j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 4.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;
- d) 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;
- e) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- f) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes, formadores e psicólogos;
- g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- h) 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;
- i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;
- j) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;
- l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas da direção pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didáticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;
- m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;
- n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção da escola;
- p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em acções tendentes à constante actualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento activo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua actividade, interna e externamente;

t) Abster-se de, sem a anuência da direcção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola;

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à protecção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

Artigo 5.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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direcção sindical 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 socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

m) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

n) 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 coletiva.

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5- À formação contínua aplica-se o regime da lei geral.

Artigo 7.º

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os docentes e formadores que leccionam no ensino profissional são remunerados pelas tabelas II e III do anexo III.

3- Os docentes não mencionados no número anterior são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

4- Sem prejuízo do previsto no número seguinte e no número 3 do artigo 70.º, os docentes que leccionam em diversas modalidades de oferta são remunerados pelas horas letivas atribuídas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

5- Os docentes com contrato de trabalho em vigor à data da entrada em vigor do presente CCT e que exerçam ou continuem a exercer funções no ensino regular e noutras modalidades dentro do mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino do mesmo grupo, mantêm a sua remuneração pela tabela A, K ou P do anexo III na totalidade do horário de trabalho.

6- Os psicólogos nos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo são classificados na tabela T.

7- Os assistentes sociais e educadores sociais nos estabele-

cimentos de ensino particular e cooperativo e os psicólogos nas escolas profissionais são classificados na tabela S.

Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

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 avaliação de desempenho.

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

3- Sempre que for aplicado o regulamento de avaliação de desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

6- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

7- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10- Caso, no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11- Após a entrada em vigor da presente convenção, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 7 e 8 do presente artigo.

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis 1 e 2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos

os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

15- Os docentes abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015 desde 1 de setembro de 2014, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2 e apenas até progredirem para o nível seguinte.

Artigo 9.º

Reclassificação na carreira docente

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

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

Artigo 10.º

Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após a prestação de 365 dias de serviço.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado, e que tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

Artigo 11.º

Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os docentes em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público ou entre o ensino profissional e o ensino público.

Artigo 12.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 o seu período experimental é de 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 justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

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

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 13.º

Contrato a termo

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

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do estabelecimento de ensino e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Artigo 14.º

Contrato a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável previsto no artigo 17.º

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

Artigo 15.º

Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, podem a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

Artigo 16.º

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após

cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 17.º

Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas semanais para os docentes e de 40 horas para os restantes trabalhadores.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

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

4- O disposto no número anterior não é aplicável quando aos docentes tenham sido atribuídas mais horas letivas que as previstas no artigo 18.º ou mais horas letivas do que as que tenham sido contratadas no seu contrato individual de trabalho, casos em que estes são os limites mínimos de trabalho lectivo garantido.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina, opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

6- Excetua-se o disposto no número anterior quanto à cessação do acordo quando este seja devidamente datado e as assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

7- A aplicação do disposto no número 5 impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

8- Na falta do acordo previsto no número 5, a entidade empregadora poderá proceder à extinção do posto de trabalho nos termos do código do trabalho.

Artigo 18.º

Componente letiva

1- A componente lectiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

2- O horário letivo dos docentes é organizado de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

3- O horário lectivo dos docentes com componente letiva de vinte e duas horas não pode ser organizado em mais de

vinte e quatro aulas semanais, salvo nos casos do ensino artístico especializado e no ensino profissional artístico.

4- Por acordo das partes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes pode ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 39.º

5- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

6- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 25.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente lectiva for igual ou inferior a 1100 minutos, considera-se que os intervalos estão incluídos na componente lectiva e quando a componente lectiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser deduzida à componente não lectiva de estabelecimento.

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica são atribuídas duas horas semanais, a repartir entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

10- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho do docente.

11- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 4 do artigo 18.º, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

Artigo 19.º

Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas de trabalho semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho individual compreende:

a) Preparação de aulas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de coordenação ou articulação curricular en-

tre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

7- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual, em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino.

Artigo 20.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes lectiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 39.º

3- A pedido do docente o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

Artigo 21.º

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 29.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 22.º

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- A entidade patronal não poderá impor ao professor ho-

rário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

2- Para os trabalhadores adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel segundo as necessidades do estabelecimento.

Artigo 23.º

Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que lecionam, e os não docentes, por categoria profissional.

Artigo 24.º

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- O disposto no número um não é aplicável aos docentes, salvo em situação de visita de estudo, actividades artísticas, festivas ou culturais e actividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

4- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o

trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Artigo 25.º

Intervalos de descanso

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

2- No caso dos não docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos.

3- No caso dos docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos em cada um dos períodos do dia.

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

Artigo 26.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 coletivos compatíveis com o horário.

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 respetivo custo.

Artigo 27.º

Trabalho noturno

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

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

Artigo 28.º

Efeitos da substituição de trabalhadores

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 substituído terá preferência, durante um ano, na admissão a efetuar na profissão e na categoria.

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

Artigo 29.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 atividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento 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 setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão, sempre que possível, ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 30.º

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

2- 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.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com filhos portadores de deficiência até aos dezoito anos de idade;

b) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação mínima de quatro;

c) Trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

5- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

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

7- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas.

Artigo 31.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Artigo 32.º

Impedimentos prolongados

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

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

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

Artigo 33.º

Férias e impedimentos prolongados

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 34.º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Artigo 35.º

Licença sem retribuição

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

5- No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

7- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

8- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

9- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 35.º-A

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Artigo 36.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 respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 38.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

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.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, 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 letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

10- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

Artigo 37.º

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

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

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- 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 ou por via informática caso esse

meio esteja implementado na escola.

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

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

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

9- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 38.º

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Exceção-se do disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

Artigo 39.º

Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida nas tabelas remuneratórias e cláusulas constantes do presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$(Rm/22) * n$$

em que:

Rm = retribuição mensal;

n = número de horas superiores a 22.

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$$(Rm/22) * n$$

em que:

Rm = retribuição mensal;

n = número de horas inferiores a 22.

Artigo 39.º-A

Retribuição em situações excecionais

1- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com carácter excepcional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada.

2- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) Tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) O número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos;

c) Pratiquem anuidades ou recebam financiamento que impliquem um valor de receita inferior ao valor estabelecido para a oferta financiada pelo Estado, consoante a modalidade de ensino em causa.

3- Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela IV, enquanto se mantiver essa situação.

4- O disposto no número anterior não implica a diminuição da remuneração dos docentes que se encontrem em nível de valor mais elevado ao do respectivo nível da tabela IV.

5- Finda a situação que deu origem à aplicação do número três, os docentes são reclassificados na tabela de origem,

contando-se todo o tempo de serviço decorrido.

6- O disposto no número três não é aplicável aos docentes das categorias K e P, nem aos docentes que virem o seu horário de trabalho diminuído de acordo com o previsto no número 5 do artigo 17.º e cuja remuneração tenha sofrido uma diminuição igual ou superior a 15 %.

Artigo 40.º

Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{Retribuição mensal}) / (52 \times \text{Período normal de trabalho semanal})$$

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

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

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

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

Artigo 41.º

Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no código do trabalho.

Artigo 42.º

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

3- No caso da leccionação em cursos de horário noturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efectuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

Artigo 43.º

Deslocações entre pólos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos pólos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre pólos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para pólo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua actividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efectuadas em veículo próprio do trabalhador, será efectuado ao valor de 0,26 € por quilómetro.

Artigo 44.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 45.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,85 €, 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 46.º

Retribuição das férias

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

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

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

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

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 47.º

Subsídio de Natal

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

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

Artigo 48.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- 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, enquanto tal exercício se mantiver.

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Artigo 49.º

Trabalhadores-estudantes

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

Artigo 50.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Artigo 51.º-A

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita aos seguintes avisos prévios:

- a) Denúncia a produzir efeitos após o final do ano letivo em curso e antes do início do ano letivo seguinte e que seja comunicada ao empregador, até ao dia 1 de junho, 90 dias;
- b) Denúncia noutras circunstâncias, 120 dias;
- c) Denúncia de contratos a termo até 1 ano, aplica-se o previsto no Código do Trabalho.

Artigo 52.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 53.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 respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 54.º

Subsídio de doença

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

Artigo 55.º

Invalidez

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

Artigo 56.º

Seguros

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

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

Artigo 57.º

Direito à atividade sindical no estabelecimento

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

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade 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 relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais 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 58.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 59.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

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

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 64.º

Artigo 59.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, respetivamente.

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 efetivo.

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, exceto em situações imprevistas.

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

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 efetivo, 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 número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 60.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de

um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, do delegado da comissão sindical ou intersindical ou da direção sindical.

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 respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

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

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

Artigo 61.º

Cedência de instalações

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

Artigo 62.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos 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 respetivas atividades sindicais.

Artigo 63.º

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas 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 número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta 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 respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 64.º

Greve

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

Artigo 65.º

Constituição da comissão paritária

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 da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, 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 efetivo será sempre designado um substituto.

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

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

Artigo 66.º

Competência da comissão paritária

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção, nomeadamente quanto à aplicação do artigo 39.º-A;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

2- As decisões da comissão paritária referentes à aplicação do artigo 39.º-A serão tomadas no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo as partes de fornecer à comissão os elementos que forem necessários para a análise da situação.

Artigo 67.º

Funcionamento da comissão paritária

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 efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

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

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

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

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

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

Artigo 68.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

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

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

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

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

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

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou

estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

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

Artigo 69.º

Desburocratização, simplificação e protecção de dados pessoais

1- Na organização do trabalho, a entidade empregadora deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2- Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3- As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio electrónico, assinadas pelo coordenador da reunião e distribuídas, electronicamente, por todos os participantes.

4- Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho *paperless*.

5- A entidade empregadora dará cumprimento integral ao regulamento geral de protecção de dados.

Artigo 70.º

Reposicionamento na carreira

1- Os docentes e formadores que lecionam em escola profissional e que se encontram abrangidos por esta convenção desde data anterior a janeiro de 2020, mantêm o seu percurso profissional com a seguinte adaptação:

a) Quando o docente aufera remuneração superior a 1750 € ou tenha 25 ou mais anos de serviço, é classificado no terceiro ano do 3.º nível da tabela II ou III, respetivamente.

2- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após 27 de agosto de 2017, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

3- Os trabalhadores não docentes das escolas profissionais são classificados de acordo com o tempo de serviço, na tabela e nível dos trabalhadores não docentes do anexo III.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior são, ainda, reclassificados de acordo com as categorias profissionais definidas no anexo II.

5- Os trabalhadores não docentes que auferam remuneração superior àquela em que deverão ser reclassificados pelo presente contrato mantêm a remuneração atual até que, por força da sua progressão, a remuneração de tabela seja superior.

Artigo 71.º

Disposições especiais

1- O disposto no número 5 do artigo 7.º não é aplicável aos docentes que leccionem em cursos profissionais em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que perderam o contrato de associação e cuja receita se enquadra no previsto no número 3 do artigo 39.º-A, podendo ser-lhes aplicável o disposto nos números 1 e 2 do artigo 70.º e o número 4 do artigo 7.º até ao final do ano lectivo 2019/2020.

2- Caso o aumento do salário mínimo nacional, no período constante no número 2 do artigo 2.º, ultrapasse o valor inicial das tabelas dos não docentes, as partes procurarão encontrar novo entendimento quanto a esses valores.

3- Se a taxa de inflação em 2020 ficar acima de 0,95 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista ao ano letivo 2021/2022.

4- Os estabelecimentos de ensino que, por força do combate à pandemia COVID-19 recorreram a medida excepcional de protecção dos postos de trabalho criada pelo Governo, poderão realizar os aumentos de remuneração previstos para setembro de 2020, apenas a partir de janeiro de 2021.

5- Quando o estabelecimento de ensino aplique o disposto no número anterior, o valor de aumento correspondente, de setembro a dezembro de 2020 que não foi pago será pago até ao final do ano civil de 2021.

6- Os prazos de aviso prévio previstos no artigo 51.º-A apenas se aplicam a denúncias do contrato pelo trabalhador que produzam os seus efeitos após 1 de junho de 2021.

ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

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

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

Artigo 2.º

Princípios

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

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direcção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- O valor da média é arredondado à unidade;
- Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = Nível de desempenho insuficiente; 3 = Nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = Nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direcção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrar comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direção pedagógica.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adoptado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Planificações letivas;

b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada;

f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

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

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

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

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

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

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

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A - Escala

1- Inadequado	Muito pouco desenvolvido.
	Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados.
	Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2- Pouco adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.
	Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3- Adequado	Desenvolvido.
	Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.
	Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários.
	Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4- Muito adequado	Muito desenvolvido.
	Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5- Excelente	Plenamente desenvolvido.
	Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - Domínios e ordens de competências

Domínio - Competências para lecionar

Ordens de competências:

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

Domínio - Competências profissionais e de conduta

Ordens de competências:

- 1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.

Domínio - Competências sociais e de relacionamento

Ordens de competências:

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

Domínio - Competências de gestão

Ordens de competências:

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

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

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

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

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

1- Trabalhadores docentes

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica 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, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

Formador - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

2- Trabalhadores não docentes

Psicólogo - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que acompanha e apoia o desenvolvimento psicológico dos alunos, analisa os problemas resultantes da interação entre os indivíduos, investiga os fatores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, aplica escalas e testes e produz informação para os docentes e encarregados de educação, contribuindo

para o desenvolvimento integral de cada aluno.

Assistente educativo - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colaboração no âmbito da educação pré-escolar incluindo, sob a supervisão da educadora de infância, a realização de planos de actividades da classe e o desenvolvimento de actividade em sala;
- Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;
- Vigia os alunos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário;
- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras atividades;
- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
- Colabora em tarefas não especializadas na manutenção das instalações e dos espaços circundantes;
- Assegura o asseio das instalações, materiais e equipamentos;
- Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
- Assegura o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Técnico - É o trabalhador que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico especializado em funções de apoio e colaboração com a área pedagógica ou em funções das áreas administrativa, de manutenção ou de serviços.

Técnico superior - É o trabalhador não docente que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico elevado nas áreas pedagógica, administrativa, de

manutenção ou de serviços. Tendencialmente, é um trabalhador com licenciatura ou grau superior e com responsabilidade de gestão de serviços ou equipas.

Especialista - Categoria de classificação opcional pela entidade empregadora considerando a especial complexidade técnica das tarefas desempenhadas e a exigência acrescida de responsabilidade do trabalhador para o seu desempenho.

ANEXO III

Tabelas salariais

Docentes e formadores

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior (fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 173,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 441,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 549,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 796,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 991,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	A3	2 132,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 425,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	3 074,00€

Tabela II - Docentes no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	II.1	1 221,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos	II.2	1 527,00 €
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	II.3	1 727,50 €
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos	II.4	1 930,50 €
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	II.5	2 121,00 €
25 anos		
26 anos		
27 anos ou mais		

Tabela III - Formadores no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	III.1	1 135,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos	III.2	1 339,00 €
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	III.3	1 539,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	III.4	1 742,50 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	III.5	1 945,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos ou mais		

Tabela IV - Artigo 39.º-A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	IV.1	1 120 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		

8 anos	IV.2	1 323,50 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	IV.3	1 832,50 €

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	991,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos	K7	1 118,00 €
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	K6	1 175,00 €
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos	K5	1 248,00 €
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos	K4	1 434,50 €
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	K3	1 528,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

32 anos	K2	1 679,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	1 991,50 €

Tabela P - Docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	925,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	997,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 028,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	P5	1 080,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 131,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	P3	1 183,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	P2	1 234,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	P1	1 286,00 €
36 anos		
37 anos		

Não docentes

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	670,00 €	R8	680,00 €	S8	992,50 €	T8	1 156,50 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	675,00 €	R7	700,00 €	S7	1 048,50 €	T7	1 434,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	685,00 €	R6	714,50 €	S6	1 156,50 €	T6	1 549,50 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	690,00 €	R5	792,00 €	S5	1 274,50 €	T5	1 693,50 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	700,00 €	R4	827,50 €	S4	1 439,50 €	T4	1 744,50 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	720,00 €	R3	879,50 €	S3	1 591,00 €	T3	1 940,50 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	750,50 €	R2	930,50 €	S2	1 642,00 €	T2	2 132,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	787,00 €	R1	966,00 €	S1	1 677,50 €	T1	2 167,50 €

Depositado em 25 de setembro de 2021, a fl. 169 do livro n.º 12, com o n.º 191/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Navigator Tissue Ródão, SA e outra e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a Navigator Tissue Ródão, SA e a Navigator Tissue Aveiro, SA, adiante coletivamente designadas por empresas e individualmente por empresa e, por outro lado, os trabalhadores e trabalhadoras ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Sempre que neste ACT se utilize qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem a atividade de produção de papel e de produtos afins, em particular, na produção de papel Tissue.

4- Estima-se que o presente acordo coletivo de trabalho se aplique a duas empresas e a cerca de 370 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos.

2- Os valores dos escalões salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, sendo revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos

contados a partir da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 30 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO II

Condições de admissão e preenchimento de vagas

Cláusula 3.^a

Condições necessárias

1- Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos e com a escolaridade mínima exigida para cada uma das funções.

2- As empresas darão preferência, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento e mediante a realização obrigatória do competente exame médico (quando aplicável), só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

3- Na admissão de qualquer trabalhador, as empresas obrigam-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é a seguinte:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias para os contratos de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso pré-

vio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1- As empresas podem celebrar contratos a termo, em casos de necessidades temporárias, em conformidade com os limites impostos pela legislação aplicável.

2- 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 empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

Cláusula 6.^a

Evolução profissional

A evolução profissional dos trabalhadores das empresas processar-se-á de acordo com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais, que figura como anexo I a este ACT.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da empresa

São deveres das empresas, nomeadamente:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, proporcionando-lhe formação profissional adequada ao desenvolvimento das suas qualificações;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou deste ACT;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação do nome, data de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição

ou diminuição dos dias de férias;

k) Adotar códigos de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

l) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;

m) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

n) Facultar ao trabalhador a consulta do respetivo processo individual, sempre que este o solicite;

o) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;

p) Assegurar aos seus trabalhadores, nas situações de reestruturação, a formação e a preparação necessárias para que estes possam adquirir novas competências e transitar para outras funções compatíveis com as suas capacidades;

q) Garantir na esfera laboral o cumprimento das políticas de igualdade de oportunidades entre géneros em vigor na empresa, nomeadamente, o plano para a igualdade de género.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) 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;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- i) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste ACT, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- l) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa;
- m) Prestar aos outros trabalhadores todas as informações

e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;

n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;

o) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços.

2- O incumprimento dos deveres do trabalhador poderá implicar a prática de uma infracção disciplinar, a qual será passível de instauração do competente processo disciplinar, o qual culminará com a aplicação de sanções disciplinares (no limite, a sanção-limite de despedimento com justa causa).

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às empresas, nomeadamente:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

c) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;

d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas de trabalho;

e) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;

f) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de atividade;

h) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e cedências intra-grupo nos termos contratuais (mobilizações temporárias);

i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas empresas ou por pessoa por elas indicada;

j) 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.

2- Se a transferência a que se refere a alínea g) do número anterior causar comprovadamente apenas prejuízo material, a empresa poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3- Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de resolver o contrato com o direito à indemnização legalmente prevista para a hipótese de despedimento por causas objetivas, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 10.^a

Princípios gerais

1- A atividade sindical nas empresas rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) «AGT» (assembleia geral de trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;

b) «CS» (comissão sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;

c) «CI» (comissão intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

d) «SS» (secção sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 11.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 12.^a

Competência dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais (CS) ou comissões intersindicais (CI) têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 13.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a atividade sindical nas empresas, nomeadamente, a afixar, no interior das mesmas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

4- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de cinco horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de oito horas aos delegados que façam parte da CI.

6- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

7- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 14.^a

Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - $6 + (n - 500) / 200$;

Sendo «n» o número de trabalhadores ao serviço da empresa.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 15.^a

Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda, o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Instalação das comissões

1- Nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 17.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- Cada membro da direção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Cláusula 18.^a

Quotização sindical

As empresas procederão, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo as empresas impedirem o exercício de tal direito nem os trabalhadores impedir a liberdade de trabalho aos não aderentes.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Períodos normais de trabalho

1- O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a 38 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo, no caso dos horários com direito a pausa para refeição, ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo, caso aquele período seja superior a dez horas, salvo o prestado em regime de turnos.

3- Os trabalhadores em regime de horário geral desempenham a sua atividade profissional de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por «horário de trabalho» a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 22.^a

Tipos de horário de trabalho

Os horários de trabalho que poderão ser praticados na empresa são os seguintes:

a) «Horário fixo» - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) «Horário de turnos rotativos» - Aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

c) «Horário de laboração contínua» - Aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, as empresas proporcionarão as condições para que o trabalhador possa tomar a sua refeição, a qual, no máximo, poderá ter a duração máxima de trinta minutos, contando para o tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos só poderão abandonar o posto de trabalho após rendição.

Cláusula 24.^a

Trabalho em regime de laboração contínua

1- O período normal de trabalho semanal em laboração contínua é definido em termos médios, com período de referência anual, e não pode exceder, em média, as 38 horas de trabalho.

2- Os horários de trabalho são elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de maio a setembro, podendo ainda este período de férias ser repartido em vários

períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

3- Os restantes dias de férias são gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços), sem recurso a trabalho suplementar.

4- Podem ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomam as suas refeições no local de trabalho, não podendo abandonar as instalações respectivas, assegurando o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 25.^a

Troca de turnos

1- São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores do mesmo posto de trabalho desde que previamente comunicadas pelos interessados à hierarquia e por esta autorizadas, de acordo com as normas internas em vigor nas empresas.

2- Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3- Nas trocas de turno não advirá qualquer encargo para a empresa, nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.

4- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno ou de equipa de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas e da alteração não poderá decorrer:

a) Diminuição, em termos globais, do número de dias de descanso que o trabalhador tem direito;

b) Prestação de trabalho normal em mais de cinco dias consecutivos.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, por períodos de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

6- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias.

7- Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efetuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

É considerado noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar é prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

rarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores só podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

Cláusula 28.^a

Descansos compensatórios do trabalho suplementar

1- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado, os trabalhadores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, cujo cômputo ocorrerá ao final das oito horas.

2- Caso a prestação de trabalho suplementar coincida com o dia de descanso obrigatório, o descanso compensatório atribuído é de um dia, o qual deverá ser gozado num dos três dias úteis seguintes.

3- Em caso de impossibilidade de gozo num dos três dias úteis seguintes, os descansos compensatórios previstos no número anterior deverão ser gozados nas datas acordadas com as hierarquias, não podendo resultar na prestação de trabalho suplementar.

4- Caso os descansos compensatórios não sejam gozados até ao dia 31 de dezembro, os descansos respeitantes ao ano anterior serão pagos no processamento salarial do mês de janeiro do ano subsequente.

5- Os descansos compensatórios atribuídos pela prestação de trabalho suplementar podem ser gozadas por períodos mínimos de 1 hora, com exceção dos descansos atribuídos por prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório, em que o período mínimo de gozo é de meio dia.

Cláusula 29.^a

Transporte na realização de trabalho suplementar

Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará km, quando deslocados em automóvel próprio, até ao limite máximo de 30 km, nos termos em vigor no grupo NVG.

Cláusula 30.^a

Regime de assistência e prevenção

1- A empresa pode instituir um sistema de prevenção ou assistência, remunerado, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção ou assistência consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduz-se na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num período máximo de 45 minutos, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção ou assistência deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4- O período de prevenção ou assistência inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deve restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afetem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procede ao registo da anomalia e verifica-a, bem como da atuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronuncia de imediato.

7- O regime de prevenção ou assistência não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

8- O regime de prevenção é aplicado a técnicos operacionais, enquanto o regime de assistência é aplicado a quadros.

Cláusula 31.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho integra o montante do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Descansos semanais

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos (fixos, rotativos ou laboração contínua) são os previstos na respectiva escala de horário de trabalho.

Cláusula 33.^a

Feriados e tolerância de ponto

1- São feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal onde se situa o local de trabalho.

3- Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços, que prestem serviço nesse dia, podem optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia.

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

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

b) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano;

c) O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

3- Para efeitos de férias, são úteis os dias em que o trabalhador, pelo seu horário de trabalho, se encontra obrigado a prestar a sua atividade profissional à empresa.

Cláusula 35.^a

Marcação de férias

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas pretendidas.

3- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, nos termos e períodos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

5- Os dias de férias são marcados em dias completos, salvo inexistindo outras folgas por descanso compensatório, dias de antiguidade e demais folgas, caso em que podem ser marcados em quatro meios-dias por ano, o que ocorrerá por iniciativa do trabalhador, mediante acordo entre este e a empresa.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que seja gozado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 36.^a

Acumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo no disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano ci-

vil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 37.^a

Alteração ou interrupção das férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do novo período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa, e do acompanhamento por médico indicado pela empresa.

Cláusula 39.^a

Férias e suspensão do contrato

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

correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito ao gozo do referido período (e ao subsídio correspondente), até ao dia 30 de abril do ano seguinte.

3- Caso as férias não sejam gozadas até ao dia 30 de abril do ano seguinte, as mesmas serão pagas (juntamente com o respectivo subsídio, se aplicável) até ao final do mês de maio.

4- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois de férias por cada mês de prestação de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis de férias, cujo gozo só pode ocorrer após 6 meses completos de trabalho.

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou cesse no ano seguinte ao do seu início não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 41.^a

Exercício de outra atividade durante o período de férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 42.^a

Faltas

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

2- Para dedução na retribuição de faltas que correspondam a períodos inferiores a um dia de trabalho, deverá utilizar-se a fórmula constante na cláusula 51.^a

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casa-

mento, sendo que, considera-se altura do casamento, o período de 15 dias, imediatamente anterior ou posterior em relação à data efetiva do mesmo;

b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;

c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, de acordo com a lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos e limites legais e conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste ACT e da lei;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, socorros a naufragos e as resultantes da doação de sangue, a título gracioso, nos termos da legislação em vigor;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

k) Todas as demais situações legalmente consideradas.

Cláusula 44.^a

Prazos de comunicação e condições

1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

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

5- Nas situações em que os trabalhadores se encontrem incapacitados para o trabalho, em virtude de uma situação de baixa à Segurança Social ou ao seguro, deverão entregar a prorrogação da baixa no prazo máximo de cinco dias, sob pena do período em atraso ser considerado injustificado.

6- As consultas, tratamentos, exames, obrigações legais ou

situações similares que impliquem um período de retenção nos locais respectivos, para além de declaração com os períodos de permanência nesses locais, a ausência deverá cumprir o princípio da adequabilidade.

7- Consideram-se justificados os períodos entre o termo da consulta, tratamento, exame, obrigação legal ou situação similar e o tempo necessário de deslocação para a empresa, acrescido de trinta minutos, sendo que, se o período abranger o período de almoço ou jantar, aos trinta minutos, é adicionado o período de uma hora.

Cláusula 45.^a

Comunicação e justificação das faltas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção 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 autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

d) As previstas na alínea f) da cláusula 43.^a

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 43.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas justificadas que determinam perda de retribuição, é calculado pela fórmula da cláusula 51.^a

Cláusula 46.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 43.^a deste ACT.

2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 51.^a

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por renúncia a dias de férias.

3- No caso da renúncia a dias de férias, se o trabalhador expressamente assim o preferir, tal poderá ocorrer na pro-

porção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 48.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no dia útil de trabalho imediato, sob pena de perda de direito ao lugar.

4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

CAPÍTULO VII

Retribuições do trabalho

Cláusula 49.^a

Retribuição mensal

1- Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efetiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por este acordo coletivo de trabalho até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3- Entende-se por retribuição mensal efetiva ou simplesmente retribuição mensal (RM) unicamente a soma das seguintes componentes retributivas:

- a) Retribuição base;
- b) Isenção de horário de trabalho;
- c) Subsídio de turno.

Cláusula 50.^a

Retribuição base

As retribuições base mensais devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as definidas nos escalões salariais constantes do anexo II ao presente ACT.

Cláusula 51.^a

Retribuição horária

O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, é calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = R_m \times 12 / 52 \times n$$

Onde R_m é o valor da retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno e da retribuição por isenção de horário de trabalho, quando a eles houver lugar e n é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 52.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado nos seguintes termos:

- a) Regime de dois turnos - 10 % da retribuição base;
- b) Regime de três turnos sem laboração contínua - 20 % da retribuição base;
- c) Regime de três turnos folga mista - 22,5 % da retribuição base;
- d) Regime de três turnos com laboração contínua - 25 % da retribuição base.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho noturno.

3- Estes subsídios são devidos na retribuição do período de férias.

4- Nos casos de alocação do trabalhador a um regime de turnos diferente, este terá direito a ser remunerado de acordo com o regime de turnos praticado.

5- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês, bem como proporcionalmente ao tempo trabalhado nesse regime durante o ano, no caso do subsídio de Natal e subsídio de férias.

Cláusula 53.^a

Feriados na laboração contínua

1- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua recebem o mínimo de onze feriados anuais, sendo pago um feriado em cada mês, exceto no mês de novembro.

2- Os feriados trabalhados, que excedam os onze, são pagos no final de cada ano.

3- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem, aos onze dias indicados no número anterior.

4- Os feriados trabalhados pelos trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua terão direito a receber um montante adicional, calculado com base na seguinte fórmula:

$$R(tf) = R_h \times T(tf) \times 1$$

sendo:

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado;

Rh = Retribuição horária;

T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 55.^a

Retribuição pelo regime de assistência e prevenção

1- Os trabalhadores que se encontrem integrados na escala de assistência ou escala de prevenção, terão direito a receber um subsídio correspondente a 20 % da sua retribuição base.

2- O trabalhador será remunerado mensalmente pelo número de assistências realizadas.

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de

caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 5 % da retribuição base.

2- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 57.^a

Km

1- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador, e em serviço, serão pagas ao valor de 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

2- As deslocações efetuadas pelos trabalhadores com viatura atribuída pela empresa, e em serviço, serão pagas ao valor de 0,12 € por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo.

Tipo de Dia		Coeficiente
Dia Útil Diurno	1ª Hora	1,50
	Horas Subsequentes	1,75
Dia Útil Noturno	1ª Hora	1,75 a)
	Horas Subsequentes	2,00 a)
Dias Descanso Complementar e Obrigatório	Diurna	2,00
	Noturna	2,25 a)
Dia Feriado	Diurna	2,00
	Noturna	2,25 a)

a) Inclui subsídio de trabalho noturno.

Cláusula 59.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores terão direito a receber um subsídio de alimentação diário de 8,50 € por cada dia efetivo de trabalho.

2- O trabalhador para ter direito ao subsídio referido no ponto anterior, terá que prestar, no mínimo, um número de horas equivalente a meio período normal de trabalho diário.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 61.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, equivalente a um mês de retribuição mensal, o qual será pago em junho.

3- O subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior, sempre que o trabalhador goze, no mês seguinte, um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

4- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respetivos subsídios.

Cláusula 63.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1- É lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, sendo observadas as demais condições legalmente previstas.

Cláusula 64.^a

Despedimento por justa causa

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, desde que devidamente fundamentado em procedimento disciplinar.

2- Podem constituir, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

Cláusula 65.^a

Justa causa de resolução por parte dos trabalhadores

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2- Nos casos de rescisão previstos no número 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos legalmente previstos.

Cláusula 66.^a

Denúncia de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador, por sua decisão, tem direito a promover a cessação do contrato de trabalho, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- 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 do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 67.^a

Regime da parentalidade

O regime de proteção da parentalidade é o previsto na lei.

Cláusula 68.^a

Trabalhador-estudante

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 69.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao pro-

fissional;

c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efetiva;

d) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração e ao comportamento anterior.

3- Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 70.^a

Poder disciplinar

1- A empresa exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 71.^a

Exercício da ação disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 72.^a

Processo disciplinar

1- A aplicação das sanções previstas na cláusula 69.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste, assim como o parecer da comissão de trabalhadores.

2- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;

c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 74.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de uma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 65.^a

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 75.^a

Segurança no trabalho

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Obrigações da empresa

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa atuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das atividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações

destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas atividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das atividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as atividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 77.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas atividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos nas cláusulas 81.^a e 82.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção.

Cláusula 78.^a

Equipamento de proteção

1- A atribuição de equipamento de proteção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objeto de regulamentação específica.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de proteção posto à sua disposição, ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de proteção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4- As empresas suportarão, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 79.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas as CHST, em cada estabelecimento fabril.

2- As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com ação exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3- São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4- A composição do número de elementos efetivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua atividade, deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5- O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de ação profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 80.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

1- As comissões de higiene e segurança têm, entre outras as seguintes atribuições:

a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;

d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;

f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Informar periodicamente os trabalhadores da atividade desenvolvida;

h) Efetuar inspeção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 81.^a

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

1- Os trabalhadores têm direito nos termos da lei, a serem e a ser eleitos RT-SHST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3- A eleição dos RT-SHST será efetuada por todos os trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer eleições listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores ou outro que por lei vier a ser previsto.

4- As funções, atividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 82.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afetados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 83.^a

Funcionamento da atividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta atividade de segurança.

Cláusula 84.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos fatores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais

como apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e acidentes de trabalho

Cláusula 85.^a

Comunicação e inscrição

1- As entidades empregadoras são obrigadas a comunicar à Segurança Social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários, dando cumprimento à respectiva legislação em vigor.

2- É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respectiva lei.

Cláusula 86.^a

Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efetiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de natal e outras prestações anuais, se existirem.

2- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta integrará os profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 87.^a

Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 88.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;

c) Assegurar o direito à formação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de quarenta horas anuais de formação certificada.

4- As horas de formação certificada a que se refere o número 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 89.^a

Comissão paritária

1- Decorridos 90 dias após a entrada em vigor da presente alteração salarial e outras do CCT, as partes constituirão uma comissão paritária de seis membros, cabendo a cada parte, empresa e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, indicar três.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas e integrar as lacunas deste ACT.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

4- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, considerando-se, para todos os efeitos, integradas neste ACT.

5- Constituída a comissão paritária, os seus elementos elaborarão, no prazo de 60 dias, o respectivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 90.^a

Convenção globalmente mais favorável

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo coletivo de trabalho, não obstante o presente acordo coletivo de trabalho ser o desenvolvimento de acordos (atípicos) anteriores, que continham um estatuto remuneratório e de organização do tempo de trabalho globalmente mais favorável.

2- A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores integráveis no respetivo âmbito sem prejuízo de trabalhadores que estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar redução de categoria profissional do trabalhador nem da sua remuneração.

ANEXO I

Carreiras profissionais de técnicos operacionais do Tissue

O modelo de gestão de carreiras executantes considera quatro carreiras globais dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente:

- d) Carreira produção Tissue;
- e) Carreira manutenção;
- f) Carreira qualidade Tissue;
- g) Carreira customer service Tissue;
- h) Carreira administrativa Tissue;
- i) Carreira administrativa corporativa.

A evolução profissional dos trabalhadores dentro de cada carreira será efetuada mediante:

Promoção de nível: corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais da empresa, de acordo com a experiência profissional, o desempenho demonstrado, a aquisição de conhecimentos e/ou valências no âmbito da atividade e as oportunidades organizacionais.

Progressão no escalão: corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional da empresa, de acordo com o desempenho demonstrado na execução das suas funções, experiência profissional e a dotação atribuída para o efeito. Os trabalhadores passarão a evoluir dentro da respetiva banda.

1- Objetivo

O regulamento de carreiras profissionais dos técnicos operacionais tem como principal objetivo orientar e potenciar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no curto e médio prazo, alinhando as expectativas de evolução individuais com as oportunidades e necessidades do Tissue.

Pretende-se desta forma implementar um instrumento fundamental na gestão de recursos humanos, integrado numa política global de valorização e motivação das pessoas, melhoria contínua do desempenho individual e organizacional e desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

O presente regulamento define os princípios e regras de funcionamento, como suporte à sua eficaz comunicação, implementação e gestão operacional.

Este regulamento de carreiras aplica-se aos técnicos operacionais do Tissue.

2- Princípios

A empresa tem os seguintes princípios orientadores da gestão de pessoas:

- Responsabilidade - A companhia é responsável perante os seus trabalhadores;
- Respeito - Respeita a sua dignidade e reconhece o seu mérito;
- Segurança - Garante a sua segurança e o seu bem-estar no local de trabalho;
- Iniciativa - Espera, como contrapartida, profissionalismo e iniciativa.

O modelo de desenvolvimento dos percursos profissionais, para além de se sustentar nos princípios acima enunciados, incorporou também os seguintes:

- Reconhecimento do mérito e potencial dos trabalhadores;
- Igualdade de oportunidades, incentivando o desenvolvimento profissional;
- Valorização dos trabalhadores, através da formação profissional e do feedback sobre o respetivo desempenho individual;
- Promoção do desenvolvimento de competências, facilitando a incorporação de novos conhecimentos e novas práticas de trabalho, incentivando a polivalência funcional como fator de sustentabilidade e satisfação do trabalhador.

3- Premissas

O modelo de desenvolvimento dos percursos profissionais assenta nas seguintes premissas:

Ser justo	A evolução nos percursos profissionais obedece a critérios, a requisitos e a um processo cuja monitorização, controlo e acompanhamento é assegurado pelas seguintes partes: chefia direta, diretor, recursos humanos e comissão executiva. As partes envolvidas asseguram que os direitos e a igualdade de oportunidades na progressão e promoção profissional são cumpridos.
Ser transparente	Os critérios e os requisitos de promoção e progressão profissional são objetivos e claros para todos.
Estar alinhado com as necessidades atuais e futuras do negócio	As expectativas de evolução na carreira profissional, por parte do trabalhador, estão dependentes das necessidades e oportunidades do negócio, em coerência com os resultados atuais e com as perspetivas de futuro.
Apoiar as decisões de desenvolvimento profissional no médio e longo prazo	A evolução nos percursos profissionais é simultaneamente uma responsabilidade individual e organizacional. O trabalhador tem de conhecer os percursos profissionais e saber como se posicionar para evoluir profissionalmente. A organização necessita de trabalhadores com conhecimentos e competências específicos e deve proporcionar as condições para que o mesmo as possa adquirir.

4- Âmbito de aplicação

O regulamento de carreiras profissionais dos técnicos operacionais do Tissue considera as seguintes áreas nas suas diferentes vertentes, dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente:

- Área produção Tissue;
- Área qualidade Tissue;
- Área customer service Tissue;
- Área administrativa Tissue;
- Área corporativa industrial:
 - Compras e armazém;
 - Facility management.

5- Intervenientes e responsabilidades

O regulamento de carreiras profissionais dos técnicos operacionais insere-se no processo de gestão de percursos profissionais da companhia e tem como intervenientes as seguintes partes:

- Trabalhador;
- Chefia direta;
- Direções;
- Recursos humanos/gestão de talento;
- Comissão executiva.

Papel de cada interveniente:

Trabalhador	Estabelece os seus objetivos/metabolos individuais no que concerne à sua evolução profissional na companhia e tem plena consciência dos critérios e requisitos exigidos para evoluir na carreira, e das possibilidades a médio e longo prazo, sabendo que tem de comunicar e dialogar com a sua chefia direta sobre as suas motivações e aspirações profissionais, no momento da entrevista da avaliação de desempenho.
Chefia direta	Acompanha de forma contínua o desempenho do trabalhador, o seu potencial de crescimento, as suas expectativas e motivações e analisa com ele a viabilidade das suas aspirações, considerando os requisitos exigidos. Apoia o trabalhador na definição e concretização do seu plano de desenvolvimento.
Direções	Identifica oportunidades e necessidades de conhecimentos e competências técnicas organizacionais, no curto, médio e longo prazo, tendo em conta as perspetivas e projeções de evolução do negócio. Analisa as propostas de progressão e promoção na carreira, apresentadas pelas chefias diretas, e seleciona aquelas que devem ser submetidas à aprovação da comissão executiva, conciliando interesses organizacionais e individuais.
Recursos humanos	Garante a recolha, registo e tratamento das evoluções dos percursos profissionais e prepara, de acordo com as regras definidas, os elementos para análise das direções que levarão às propostas de evolução por progressão e promoção. Verifica se as propostas finais a submeter à comissão executiva cumprem os critérios e os requisitos definidos no modelo de desenvolvimento das carreiras. Monitoriza, controla e acompanha o posicionamento de todos os trabalhadores nos níveis de carreira e garante a correta aplicação do modelo e dos montantes anualmente definidos pela comissão executiva para as promoções e progressões. Garante a preparação, planeamento e execução das ações de formação para a preparação das novas valências/especialidades/níveis de proficiência.
Comissão executiva	Define, anualmente, os valores disponíveis para efeitos de evolução nas carreiras e aprova as propostas de evolução apresentadas.

6- Definição de conceitos

Percorso profissional	Percorso estruturado de evolução profissional que um trabalhador pode percorrer em áreas funcionais da companhia, e que obedece a um conjunto de requisitos pré-definidos.
Categoria profissional	Conjunto de funções semelhantes, exercidas com caráter de permanência e predominância e que exigem qualificação e conhecimentos específicos.
Função	Conjunto de postos de trabalho que tem um núcleo comum de atividades e de requisitos, associados à operação dos processos de uma área funcional.
Posto de trabalho	Conjunto de responsabilidades, tarefas e deveres que, no quadro de certas condições de trabalho, constituem a atividade regular de um indivíduo.
Progressão	Evolução dentro do mesmo nível de percurso profissional, seguindo requisitos específicos - Evolução horizontal.
Promoção	Evolução entre níveis de percurso profissional, obedecendo a requisitos específicos - Evolução vertical.
Requisitos	Condição indispensável ou exigência.
Nível salarial	Banda (contínua ou discreta) de remunerações atribuída aos diferentes níveis dos percursos profissionais.

7- Modelo de percursos profissionais

A conceção do modelo de percursos profissionais assenta nas características do trabalho operacional.

A produção está estruturada em processos de fluxo contínuo, integrando instalações, equipamentos, máquinas, sistemas de controlo automatizado e diferentes gerações de tecnologias. Operar nestes ambientes requer conhecimentos que envolvem duas dimensões: o conhecimento tecnológico - conhecimento sobre como funciona e sobre os processos e métodos - e as técnicas - a aplicação desse conhecimento aos processos produtivos. Por isto mesmo, a evolução na carreira profissional tem de, obrigatoriamente, contemplar:

- A aquisição de múltiplos e diversificados conhecimentos técnicos e operacionais;
- A evidência da aplicação desses mesmos conhecimentos, traduzida em competências técnicas e comportamentais;
- A experiência diversificada, a aprendizagem e a maturidade profissional, adquiridas em contextos e ambientes de trabalho exigentes e que envolvem situações processuais atípicas;
- A crescente polivalência e flexibilidade operativa.

Face a este enquadramento, o modelo de percursos pro-

fissionais visa:

- Proporcionar o crescimento e desenvolvimento profissional do trabalhador, de acordo com os seus conhecimentos técnicos, competências, mérito, potencial, motivações e aspirações de evolução profissional;
- Permitir ao trabalhador estabelecer objetivos mais realistas sobre o seu futuro profissional, orientando e alinhando as suas expectativas de carreira no quadro das necessidades e oportunidades organizacionais.

O modelo caracteriza-se por incorporar diferentes níveis, aos quais correspondem diferentes graus de complexidade do trabalho.

É a complexidade, enquanto conceito aglutinador dos conhecimentos (profundidade e extensão), competências técnicas, competências sócio comportamentais e maturidade profissional requeridos para o desempenho eficaz de determinada valência/especialidade/proficiência, que define o posicionamento nos diferentes níveis dos percursos profissionais.

7.1- Descrição dos níveis de complexidade

Os níveis de complexidade A a C são aplicados a todas as áreas com exceção da manutenção e corporativos industriais:

Nível	Descrição do tipo de trabalho envolvido
A	Estas valências são as classificadas como de menor complexidade, dado que o exercício das atividades nelas integradas requer conhecimentos técnicos básicos. Um novo trabalhador, após um período de formação de acolhimento e de formação específica na valência, deve adquirir as competências essenciais para a execução do trabalho que lhe é solicitado.
B	Estas valências são aquelas cujo grau de complexidade das atividades que as integram requerem, da parte de quem as exerce, mais conhecimentos e competências técnicas e experiência acumulada efetiva na área funcional/processual.
C	Estas valências são as de maior complexidade e conseqüente grau de dificuldade, requerem um elevado domínio do processo de trabalho, pelo que, por princípio, se exige a experiência em valências de complexidade inferior e/ou experiência em valências de idêntica complexidade. É o exercício efetivo em diferentes valências e a evidência/demonstração de conhecimentos e competências técnicas a eles associados que possibilita o pleno desempenho numa área funcional.

Nas áreas corporativas industriais (compras e armazém) são utilizados os seguintes níveis de complexidade:

Nível	Descrição do tipo de trabalho envolvido
A	Estas valências são as classificadas como de menor complexidade, dado que o exercício das atividades nelas integradas requer conhecimentos técnicos básicos. Um novo trabalhador, após um período de formação de acolhimento e de formação específica na valência, deve adquirir as competências essenciais para a execução do trabalho que lhe é solicitado.
B	Estas valências possuem alguma complexidade e para o pleno exercício do trabalho nelas contido são requeridos conhecimentos técnicos específicos, experiência e novas competências técnicas. O trabalho incluído neste nível de complexidade exige, da parte de quem o executa, uma nova aquisição de conhecimentos e competências técnicas.
C	Estas valências são aquelas cujo grau de complexidade das atividades que as integram requerem, da parte de quem as exerce, mais conhecimentos e competências técnicas e experiência acumulada efetiva na área funcional/processual.
D	Estas valências são aquelas cujo grau de complexidade das atividades que as integram requerem, da parte de quem as exerce, mais conhecimentos e competências técnicas, experiência acumulada efetiva na área funcional/processual e maturidade profissional. A maturidade profissional decorre da vivência da multiplicidade de contextos e situações de trabalho e da integração crescente de conhecimento aplicado, condições básicas da polivalência.
E	Estas valências são as de maior complexidade e conseqüente grau de dificuldade, requerem um elevado domínio do processo de trabalho, pelo que, por princípio, se exige a experiência em valências de complexidade inferior e/ou experiência em valências de idêntica complexidade. É o exercício efetivo em diferentes valências e a evidência/demonstração de conhecimentos e competências técnicas a eles associados que possibilita o pleno desempenho numa área funcional.

7.2- Descrição dos níveis de proficiência

O conceito de níveis de proficiência aplica-se às áreas de manutenção e corporativos industriais (facility management).

A descrição dos níveis de proficiências é apresentada no manual de percursos profissionais, para cada uma das especialidades, conforme anexo.

8- Critérios de admissão

Os critérios de admissão para os técnicos operacionais são os seguintes:

- Idade mínima legal;
- Nível de qualificação 3 - 12.º ano de escolaridade ou equivalente;
- Conhecimentos básicos de inglês, falado e escrito (demonstrados por teste de avaliação);

- Aptidão física para o desempenho do posto de trabalho/função, comprovada através de exame médico;

- Aprovação em processo de recrutamento e seleção.

9- Critérios de evolução profissional

Os critérios estabelecidos para evoluir profissionalmente são os que a seguir se discriminam:

- Experiência profissional, medido em número mínimo de anos na função;

- Avaliação de desempenho individual (onde estão integradas as competências comportamentais requeridas para um desempenho eficaz);

- Aquisição de conhecimentos e de competências técnicas, em processo de formação em sala e prática em contexto de trabalho (on the job).

Estes aplicam-se de modo diferenciado para a progressão e promoção nas carreiras.

Critérios de evolução	Parâmetros de avaliação	Progressão na carreira	Promoção na carreira
Experiência profissional	Tempo mínimo de permanência num nível do percurso profissional. A permanência num nível do percurso profissional possibilita a vivência de uma multiplicidade de contextos e situações-problema, facilitadora da aquisição de novos conhecimentos e competências.	✓	✓
Avaliação de desempenho individual	Resultados obtidos na avaliação de desempenho individual, de modo consistente.	✓	✓
Aquisição de conhecimentos e de competências técnicas	Avaliação de conhecimentos. A elegibilidade para a promoção requer a demonstração de conhecimentos e de competências exigidos em diferentes postos de trabalho ou em diferentes áreas de especialidade.		✓

9.1- Experiência profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção/progressão será condicionada pela experiência profissional, definida no regulamento de carreiras profissionais, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o trabalhador adquirir experiência profissional relevante em cada nível e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Os tempos mínimos não devem ser confundidos com tempos médios de permanência no nível, dado que estes dependem também do cumprimento de outros critérios em simultâneo com a existência de oportunidades organizacionais.

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C	-

B	11
A*	5

Nota: * O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respetivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

A subida de nível (promoção), ficará sujeita à abertura de vaga e à avaliação de desempenho, sendo que, este último critério, deverá ser definido numa próxima sessão de trabalho.

De igual forma, os tempos de permanência acima referidos, poderão ser encurtados, em caso de abertura de vaga.

9.2- Desempenho profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção de nível e progressão será condicionada pelo desempenho demonstrado, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho anual.

A gestão de progressões e promoções será baseada na avaliação de desempenho individual, de acordo com o sistema de gestão de desempenho em vigor para técnicos operacionais.

Neste sentido, considera-se como desempenho mínimo as seguintes avaliações:

Promoção	Avaliação de desempenho média de 2,25 nas duas últimas avaliações de desempenho anuais, anteriores ao período da promoção. Avaliação de desempenho mínima de 2 nas últimas 3 avaliações de desempenho anuais anteriores ao período da promoção.
Progressão	Obtenção de avaliação mínima de 2 nas duas últimas avaliações de desempenho anuais.

Nota: A avaliação de desempenho mínima e avaliação de desempenho média indicadas, tem como referência uma escala quantitativa de 1 a 3.

9.3- Aquisição de conhecimentos e de competências técnicas

O regulamento de carreiras profissionais visa fomentar a aprendizagem contínua dos trabalhadores, promovendo a aquisição permanente de conhecimentos. Assim, a evolução profissional deverá ter em conta a necessidade de aquisição de conhecimentos múltiplos, assumindo a polivalência como um fator relevante no enriquecimento de competências profissionais e, conseqüentemente, com impacto no desempenho atual e desempenhos futuros do trabalhador.

Pretende-se, desta forma, alinhar a evolução profissional com o potencial demonstrado, desenvolvendo, de forma adequada, planos de formação que permitam aos trabalhadores adquirir novas competências e conhecimentos, necessários para o desempenho de funções mais complexas.

Neste sentido, para o percurso profissional dentro de cada área, foram definidos domínios de postos de trabalho ou valências, nos quais o trabalhador vai adquirindo conhecimentos e/ou experiência e, conseqüentemente, ganhando requisitos que o tornam elegível para futuras promoções.

A elegibilidade do trabalhador para promoção assumirá, como requisito mínimo, um conjunto de conhecimentos e experiências em valências ou postos de trabalho, específicos para cada nível funcional. Estes requisitos estão definidos, por área, no manual de percursos profissionais, em anexo deste regulamento.

O topo do percurso profissional em cada um das áreas pressupõe, não só, o domínio de conhecimentos e polivalência, como igualmente capacidade de coordenação de equipas e trabalhos, para além de adequada experiência profissional.

10- Processo de mobilidade interna e equivalência de carreiras

O trabalhador que transita para uma nova área, mantém-se no mesmo nível ou ascende a um nível superior, se entretanto tiver adquirido os conhecimentos e as competências

requeridas para o nível de destino do novo percurso profissional.

No regime de transição serão feitas equivalências, entre as atuais valências/especialidades que o trabalhador detém actualmente, para as valências/especialidades deste novo plano de carreiras. A atribuição futura de valências/especialidades será feita após o fecho do processo formativo, com a avaliação de apto, ou através da validação dos critérios necessários, em check list para o efeito.

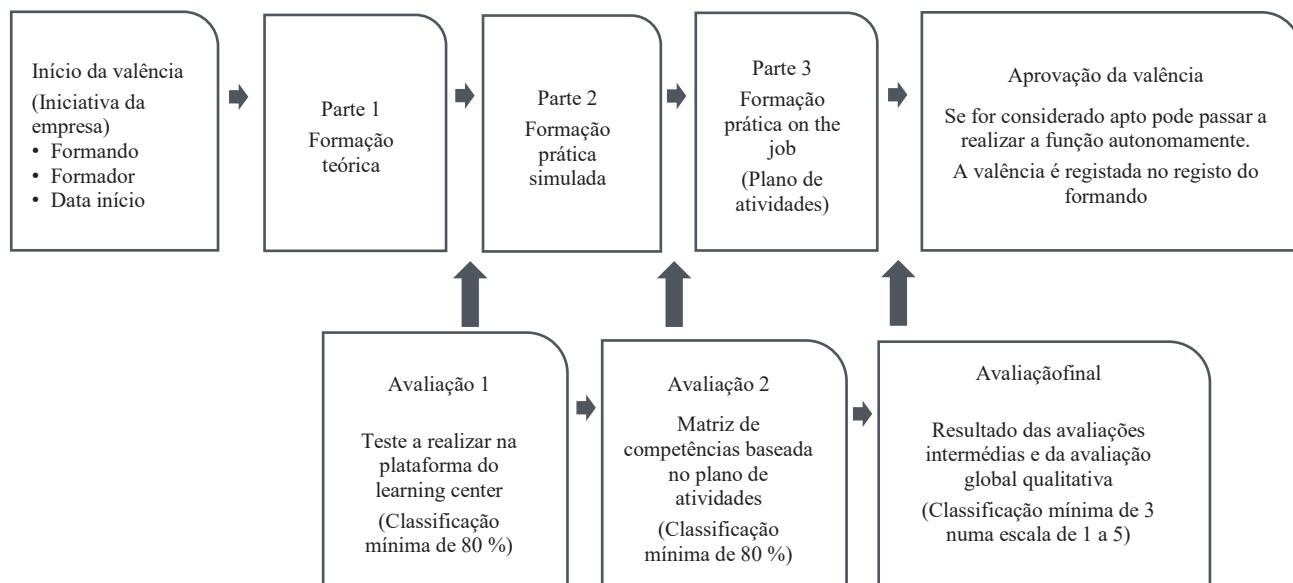
11- Processo de aquisição e avaliação de conhecimentos técnicos

A aquisição e a avaliação de conhecimentos técnicos são proporcionadas ao trabalhador, após identificação e sugestão da chefia direta, que comunica à respetiva direção. A identificação dos trabalhadores é da responsabilidade das chefias diretas, e tem por base o potencial de evolução do trabalhador (tendo como referência a avaliação obtida em competências específicas da avaliação do desempenho individual), as motivações e aspirações do trabalhador, os resultados obtidos na avaliação de conhecimentos precedentes, quando aplicável, as necessidades das áreas e a disponibilidade para a realização da formação.

Para as necessidades identificadas, a direção tem a responsabilidade de informar o learning center, para dar início ao processo de formação e criar as condições para que o trabalhador possa frequentar o programa de formação dentro dos timings definidos. Sempre que seja possível antecipar estas necessidades, as mesmas devem estar refletidas no plano de formação anual.

Os programas de formação incluem processos de avaliação das fases, teórica e prática (simulada e on the job) e uma avaliação final que valida a qualificação para a valência ou especialidade.

O modelo do percursos formativos das valências e especialidades descreve-se em 5 fases e integra 3 momentos de avaliação:



No manual de percursos profissionais, nas áreas dos corporativos industriais, à exceção do facility management, são apresentados os tempos de formação, associados a cada valência ou especialidade. Na área corporativa industrial de facility management os planos de formação serão os adequados para permitir ao trabalhador a classificação mínima nos critérios de aquisição de uma nova proficiência.

Para além dos tempos da formação teórica (T), da formação prática simulada (PS) e da formação prática no posto de trabalho (PPT), são também apresentados os tempos limite de formação, que compreende as datas de início e de fim.

As exceções na contabilização dos tempos limite de formação são:

- Ausências do formando: férias, ausências prolongadas, etc...;
- Ausências do formador: caso não seja possível substituir por outro formador;
- Avaliações da formação abaixo dos níveis de aproveitamento requeridos;
- Motivos imprevistos e de força maior.

Após atingido o limite temporal máximo definido e expurgadas as exceções referidas anteriormente, será feito um plano de recuperação que poderá integrar períodos de formação a decorrer em período extralaboral, até 2 horas por dia, pagas em singelo.

Aquisição de novas valências/especialidades/proficiências

- Serão adquiridas cumprindo a metodologia proposta - programas de formação e avaliação (teórica e prática), ou
- Caso o trabalhador demonstre conhecimentos ou experiência anterior relevante, será efetuada uma análise curricular, pelo formador, que proporá à direção respetiva, a possibilidade do trabalhador ser dispensado na totalidade ou em parte da componente de formação teórica e/ou prática em contexto de trabalho, e ser submetido, diretamente, às avaliações (teórica e prática), como forma de comprovar essas competências.

Novas admissões

- Nos casos de novos trabalhadores que possuam experiência anterior comprovada, será efetuada uma análise curricular pela direção respetiva, avaliando a possibilidade de serem dispensados de realizar a totalidade ou parte do programa de formação definido, e serem submetidos, diretamente, às avaliações (teórica e prática), como forma de comprovar essas competências.
- Nos casos de trabalhadores que provenham de cursos técnico-profissionais ou do learning center, será feita a análise dos programas efetuados, os quais poderão ser considera-

dos suficientes para dar equivalência a algumas componentes formativas teóricas ou práticas das valências/especialidades/proficiências, cumprindo o restante programa de acordo com

o percurso formativo definido.

12- Processo de atribuição de progressões e promoções

Este processo executa-se em 5 fases, a saber:

Fase 1 - Definição do montante a atribuir para as progressões e promoções	É a comissão executiva que decide e atribui um montante para ser aplicado na evolução dos percursos profissionais dos técnicos operacionais.
Fase 2 - Identificação dos trabalhadores elegíveis	É da responsabilidade dos recursos humanos identificar os trabalhadores que reúnem as condições para serem elegíveis e enviar a cada uma das direções. Cabe a cada direção propor os trabalhadores para progressões e promoções.
Fase 3 - Propostas de progressão e promoção	Cabe à direção, de acordo com as necessidades organizacionais e os montantes disponíveis para o efeito, decidir e propor aos recursos humanos a lista com os trabalhadores seleccionados.
Fase 4 - Validação das propostas	Os recursos humanos, verificam se os trabalhadores seleccionados cumprem todos os requisitos e ratifica/valida as propostas a submeter à comissão executiva.
Fase 5 - Aprovação das propostas	A comissão executiva aprova ou não as propostas.

**Manual de percursos profissionais
Técnicos operacionais
Tissue**

- Percurso produção Tissue;
- Percurso qualidade Tissue;
- Percurso customer service Tissue;
- Percurso administrativo Tissue;
- Percurso administrativo corporativo.

13- Manual de percursos profissionais

13.1- produção Tissue

13.1.1- Valências/postos de trabalho e níveis de complexidade por áreas

- Máquina Tissue;
- Rebobinagem Tissue;
- Transformação Tissue;
- Armazém e expedição Tissue;
- Receção e expedição Tissue.

Área	Valências/postos de trabalho	Níveis de complexidade		
		A	B	C
Máquina Tissue	P1. Condução de máquina de papel Tissue			●
	P2. Condução de processo máquina de papel Tissue			●
	P3. Operação da ETAR (aplicável a VVR)		●	
	P4. Preparação de matérias-primas		●	
	P5. Auxiliar à condução de máquina de papel Tissue		●	
	P6. Suporte às operações de fabrico de papel Tissue	●		
	P7. Auxiliar à preparação de matérias-primas	●		

Área	Valências/postos de trabalho	Níveis de complexidade		
		A	B	C
Rebobinagem Tissue	P8. Rebobinagem		●	
	P9. Auxiliar à rebobinagem	●		

Área	Valências/postos de trabalho	Níveis de complexidade		
		A	B	C
Transformação Tissue	P10. Condução do processo da transformação			●
	P11. Condução de linha de dobrados		●	
	P12. Condução de linha de rolos		●	
	P13. Condução de linhas de embalagem		●	
	P14. Auxiliar de operação da transformação	●		
Área	Valências/postos de trabalho	Níveis de complexidade		
		A	B	C
Armazéns expedição Tissue	P15. Operação do armazém II		●	
	P16. Operação de armazém I	●		

Área	Valências/postos de trabalho	Níveis de complexidade		
		A	B	C
Receção expedição Tissue	P15. Operação de receção e expedição II		●	
	P16. Operação de receção e expedição I	●		

13.1.2- Critérios de evolução por área e por níveis de complexidade

Tarefas por área e complexidade:

Nível	Máquina Tissue	Rebobinagem Tissue
C	Preparação de pastas e aditivos/químicos Operação da caldeira Operação da zona húmida da máquina tissue Operação da secagem da máquina Tissue Operação com equipamento de laboratório Operação da máquina através do DCS e QCS Coordenação da mudança de vestimenta da(s) máquina(s) de Tissue Operação da ETAR (aplicável a VVR) Controlo do processo de fabrico do papel tissue	
B	Substituição de lâminas e rasps Substituição de vestimenta da máquina Lavagens químicas da máquina Operação com equipamento de laboratório Percurso de vigilância/TPM Operação da ETAR(aplicável a VVR) Operação de rebobinadora (aplicável a VVR)	Preparação bobines Operação da rebobinadora Controlo de qualidade de bobines Operação embaladora de bobines
A	Preparação mandris Operação de pontes rolantes e condução de empilhador Suporte à rebobinagem/operação shaft puller Realização de percurso de vigilância/tpm Operação com equipamento de laboratório Realização de ensaios de processo Retificação de lâminas (aplicável aveiro) Operação da envolvente de bobines	Suporte à rebobinagem/operação shaft puller Alimentação de bobines Operação de ponte rolante e condução de empilhador Operação da envolvente de bobines Retificação de lâminas (aplicável a Aveiro)

Tarefas por área e complexidade:

Nível	Transformação Tissue	Armazéns e expedição Tissue
C	Coordenação da linha de transformação Analista de processo Parametrização das linhas de transformação Formação às equipas da transformação	
B	Condução de rebobinadora - Linhas domésticas ou industriais Operação de cortadora Condução de linha de toalhas de mão (VVR) Condução de máquinas de guardanapos Condução de máquina de acabamento Condução de AGV Operação tubeteira Controlo qualidade Alimentação de matérias subsidiárias às máquinas Liberação de produto (aplicável em VVR) Realização de operações de conservação de 1.ª linha	Operação de armazéns automáticos e/ou LGV Realização de conferência de produto acabado e/ou bobines para expedição Receção, conferência e alocação de materiais
A	Operação envolvedoras e robots de paletização Operação da envolvedora de paletes Operação e alimentação etiquetadoras Monitoração AGV Operação pontes rolantes Operações básicas de conservação	Operação e movimentação de matérias-primas e subsidiárias Operação e movimentação de bobines Operação e movimentação de produto acabado Inventariação de materiais

Tarefas por área e complexidade:

Nível	Receção e expedição Tissue
C	
B	Monitorização do plano de cargas Reporting indicadores Registo de ocorrências dos loads Controlo e registo de devolução de clientes
A	Receção de encomendas de materiais Registo de receção no ERP Realização de processos de expedição GARE Processo de expedição de produto acabado Processo de expedição de bobines Registo de entradas e saídas de camiões Registo de pesagens Arquivo de documentação

Níveis salariais	Número de tarefas por nível de complexidade				
	Máquina Tissue	Rebobinagem Tissue	Transformação Tissue	Armazéns e expedição Tissue	Receção e expedição Tissue
C	7C + 4B + 7A ou 8C + 5B + 7A (Para admissões diretas para o nível C)	-	4C + 9B + 6A	-	
B	3B + 7A ou 5B + 7A (Para admissões diretas para o nível B)	4B + 4A	9B + 6A	3B + 4A	100 % B + 100 % A
A	7A	4A	6A	4A	100 % A

13.2- qualidade Tissue

13.2.1- Valências e níveis de complexidade

Área	Valências/tarefas	Níveis de complexidade		
		A	B	C
Qualidade Tissue	Q1. Coordenação de tarefas			●
	Q2. Suportar desenvolvimento de novos produtos e métodos			●
	Q3. Auditoria II			●
	Q4. Ensaio especiais e estudos de processo/produto			●
	Q5. Auditoria II		●	
	Q6. Controlar produto acabado		●	
	Q7. Analisar produtos da concorrência		●	
	Q8. Encaminhar produto fora de especificações		●	
	Q9. Manutenção e calibração de equipamentos laboratoriais		●	
	Q10. Gestão e preparação de amostras para mercado		●	
	Q11. Controlo e verificação de equipamentos em linha críticos		●	
	Q12. Controlo da qualidade papel - Ensaio condicionados	●		
	Q13. Controlo de materiais de embalagem	●		
	Q14. Controlo do processo - Produção de Tissue	●		
	Q15. Controlo imediato da qualidade do produto - Tissue	●		
	Q16. Controlo e verificação de equipamentos em linha não críticos	●		
	Q17. Controlo da qualidade de matérias-primas e subsidiárias fibrosas	●		
	Q18. Ensaio do controlo da qualidade pasta	●		
	Q19. Preparação de soluções/gestão stocks	●		
	Q20. Receção qualitativa de materiais de embalagem	●		
	Q21. Verificação operacional de equipamentos laboratoriais	●		

13.2.2- Critérios de evolução

Níveis salariais	Qualidade Tissue
C	4C + 7B + 10A
B	7B + 10A
A	10A

13.3- Customer service Tissue

13.3.1- Valências/postos de trabalho e níveis de complexidade por áreas

Área	Valências/postos de trabalho	Níveis de complexidade		
		A	B	C
Customer service Tissue	CS1. Assistente de serviço ao cliente III			●
	CS2. Assistente de serviço ao cliente II		●	
	CS3. Assistente de serviço ao cliente I	●		

13.3.2- Critérios de evolução

Tarefas por nível de complexidades

Nível	Customer service
C	Planeamento e acompanhamento de cargas marítimas Call-offs de plataformas Gestão de expedição via plataforma
B	Elaboração de planos de carga Follow up de encomendas e informação do estado das encomendas Elaboração de faturas pro forma Otimização de cargas Alocação de custos por carga efetuada Planeamento e conferência de custos de transporte Análise do plano de cargas e monitorização de atrasos Escalonamento de carga de acordo com capacidade do armazém Contacto com fornecedores
A	Registo de encomendas Envio e confirmação de encomendas Envio de packing lists Gestão e manutenção de base de dados de consignatários Gestão e manutenção de base de dados de article numbers Bookings Controlo de planos de carga Análise de carteira de encomendas Planeamento de encomendas Planeamento e acompanhamento de cargas Contacto com os clientes

Níveis salariais	Critérios de evolução Customer service Tissue
C	100 % C + 100 % B + 100 % A
B	100 % B + 100 % A
A	100 % A

13.4- Administrativa Tissue

13.4.1- Valências/postos de trabalho e níveis de complexidade por áreas

Área	Valências/postos de trabalho	Níveis de complexidade		
		A	B	C
Administrativa Tissue	A1. Assistente administrativo III			●
	A2. Assistente administrativo II		●	
	A3. Assistente administrativo I	●		
	Conhecimento da cadeia de valor - Áreas adjacentes Domínio de línguas estrangeiras Aplicação informática de suporte à atividade Informática na ótica do utilizador (Office)	Conhecimentos gerais		

13.5- Corporativos industriais

13.5.1- Compras e armazém

13.6.1.1- Valências e níveis de complexidade

Nível	Valências - compras	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Técnico de compras Nível V	C1. Relatórios relatórios de gestão intrastat indicadores de gestão					●
	C2. Relatórios mapas comparativos e relatório simplificado negociação					●
	C3. Negociação valor ≤ 80k € e acompanha o coordenador ≥ 80k € a ≤ 150k €					●
	C4. Negociação formato e-mail e presencial/remoto					●
	C5. Fornecedores resposta a inquéritos satisfação					●
	C6. Análise de discrepâncias de faturas notas de encomenda de material de stock - Todas as compras de materiais e serviços					●
	C7. Tipologia de compra elaboração e gestão de notas de encomenda de todos os materiais e serviços					●
Técnico de compras Nível IV	C8. Fornecedores criação de fornecedores nos dados mestre em SAP				●	
	C9. Processo logístico de exportação, incluindo coordenação com operadores logísticos (exemplo: despachantes, alfândegas)				●	
	C10. Negociação valor ≤ 50k fornecedores nacionais e internacionais táticos e estratégicos				●	
	C11. Análise de discrepâncias de faturas notas de encomenda de compra direta (materiais e serviços) e matérias subsidiárias e químicos				●	
Técnico de compras Nível III	C12. Tipologia de compra elaboração e gestão de notas de encomenda de serviços, material compra direta, matérias subsidiárias e químicos				●	
	C13. Tipologia de compra serviços com contrato e regularização de serviços já prestados			●		
	C14. Análise de discrepâncias de faturas notas de encomenda de material de stock (peças de reserva) e serviços (com contrato/regularizações)			●		
	C15. Tipologia de compra material de stock (MRP) - peças de reserva			●		
	C16. Negociação valor ≤ 30k € fornecedores nacionais e internacionais táticos e estratégicos			●		
	C17. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes			●		
Técnico de compras Nível II	C18. Notas de encomenda (PO) acompanhamento de reclamações via sistema sap e telefone e e-mail			●		
	C19. Análise dos processos de consulta (preços, prazos de entrega, condições de pagamento)		●			
	C20. Negociação valor < 20k € ao critério da gestão de compras fornecedores C22. nacionais e internacionais táticos		●			
	C21. Relatórios mapas comparativos		●			
	C22. Negociação formato e-mail e telefone/remoto		●			
	C23. Fornecedores identificação de fornecedores alternativos		●			
	C24. Notas de encomenda (PO) consulta mercado		●			
	C25. Análise de discrepâncias de faturas notas de encomenda de material de stock - Consumíveis		●			
Técnico de compras Nível I	C26. Tipologia de compra elaboração e gestão de notas de encomenda de material de stock (MRP) - Consumíveis		●			
	C27. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes		●			
	C28. Notas de encomenda (PO) processo logístico E.G. transportes, importação.		●			
	C29. Análise de discrepâncias nas faturas (E.G. montante e quantidade) recebidas via sistema SAP/workflow	●				
	C30. Notas de encomenda (PO) criação e envio via sistema sap e acompanhamento	●				
	C31. Análise de discrepâncias de faturas notas de encomenda de material de stock - Consumíveis com contrato	●				
Técnico de compras Nível I	C32. Tipologia de compra elaboração e gestão de notas de encomenda de material de stock (MRP) - Consumíveis com contrato	●				

Nível	Valências - Armazém	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Fiel de armazém	A1. Processo administrativo de inventários (análise de diferenças e acertos)				●	
	A2. Gestão do espaço e fluxos logísticos dos armazéns				●	
Rececionista de armazém II	A3. Recepção qualitativa de materiais				●	
	A4. Controlo de devolução de materiais aos fornecedores			●		
Rececionista de armazém I	A5. Recepção de produtos químicos embalados			●		
	A6. Recepção quantitativa, identificação e verificação dos materiais			●		
Operador de armazém II	A7. Aviamento de materiais			●		
	A8. Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global)			●		
	A9. Gestão física dos materiais (conservação)		●			
	A10. Arrumação de materiais, equipamentos e produtos químicos		●			

Operador de armazém I	A11. Descarga e movimentação de materiais		●			
	A12. Gestão de resíduos e eoparque	●				
	A13. Condução de empilhadores	●				

13.6.1.2- Carga horária da formação

Nível	Atividades - Compras	Programa de formação (h)				Limite temporal (h)
		T	PS	PPT	Total	
Técnico de compras Nível V	C1. Relatórios relatórios de gestão intrastat indicadores de gestão	4	16	32	52	156
	C2. Relatórios mapas comparativos e relatório simplificado negociação	2	8	16	26	78
	C3. Negociação valor ≤ 80k € e acompanha o coordenador ≥ 80k € a ≤ 150k €	18	72	144	234	702
	C4. Negociação formato e-mail e presencial/remoto					
	C5. Fornecedores resposta a inquéritos satisfação	2	8	16	26	78
	C6. Análise de discrepâncias de faturas notas de encomenda de material de stock - Todas as compras de materiais e serviços	4	16	32	52	156
	C7. Tipologia de compra elaboração e gestão de notas de encomenda de todos os materiais e serviços					
Técnico de compras Nível IV	C8. Fornecedores criação de fornecedores nos dados mestre em SAP	1	4	8	13	39
	C9. Processo logístico de exportação, incluindo coordenação com operadores logísticos (exemplo: despachantes, alfândegas)	4	16	32	52	156
	C10. Negociação valor ≤ 50k fornecedores nacionais e internacionais táticos e estratégicos					
	C11. Análise de discrepâncias de faturas notas de encomenda de compra direta (materiais e serviços) e matérias subsidiárias e químicos	4	16	32	52	156
	C12. Tipologia de compra elaboração e gestão de notas de encomenda de serviços, material compra direta, matérias subsidiárias e químicos					
Técnico de compras Nível III	C13. Tipologia de compra serviços com contrato e regularização de serviços já prestados.	16	64	128	208	624
	C14. Análise de discrepâncias de faturas notas de encomenda de material de stock (peças de reserva) e serviços (com contrato/regularizações)					
	C15. Tipologia de compra material de stock (MRP) - Peças de reserva					
	C16. Negociação valor ≤ 30k € fornecedores nacionais e internacionais táticos e estratégicos					
	C17. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes					
	C18. Notas de encomenda (po) acompanhamento de reclamações via sistema SAP e telefone e e-mail					
Técnico de compras Nível II	C19. Análise dos processos de consulta (preços, prazos de entrega, condições de pagamento)	20	80	160	260	780
	C20. Negociação valor < 20k € ao critério da gestão de compras fornecedores C22. nacionais e internacionais táticos					
	C21. Relatórios mapas comparativos					
	C22. Negociação formato e-mail e telefone/remoto					
	C23. Fornecedores identificação de fornecedores alternativos					
	C24. Notas de encomenda (PO) consulta mercado					
	C25. Análise de discrepâncias de faturas notas de encomenda de material de stock - Consumíveis					
	C26. Tipologia de compra elaboração e gestão de notas de encomenda de material de stock (MRP) - Consumíveis					
	C27. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes					
	C28. Notas de encomenda (PO) processo logístico E.G. transportes, importação					

Técnico de compras Nível I	C29. Análise de discrepâncias nas faturas (E.G. montante e quantidade) recebidas via sistema SAP/workflow	20	80	160	260	780
	C30. Notas de encomenda (PO) criação e envio via sistema SAP e acompanhamento					
	C31. Análise de discrepâncias de faturas notas de encomenda de material de stock - Consumíveis com contrato					
	C32. Tipologia de compra elaboração e gestão de notas de encomenda de material de stock (MRP) - Consumíveis com contrato					

Nível	Atividades - Armazém	Programa de formação (h)				Limite temporal (h)
		T	PS	PPT	Total	
Fiel de armazém	A1. Processo administrativo de inventários (análise de diferenças e acertos)	40	40	352	432	1 296
	A2. Gestão do espaço e fluxos logísticos dos armazéns					
Rececionista de armazém II	A3. Recepção qualitativa de materiais	8	8	24	40	120
	A4. Controlo de devolução de materiais aos fornecedores					
Rececionista de armazém I	A5. Recepção de produtos químicos embalados	16	40	240	296	888
	A6. Recepção quantitativa, identificação e verificação dos materiais					
Operador de armazém II	A7. Aviamento de materiais	8	24	176	208	624
	A8. Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global)					
	A9. Gestão física dos materiais (conservação)					
	A10. Arrumação de materiais, equipamentos e produtos químicos					
Operador de armazém I	A11. Descarga e movimentação de materiais	8	8	80	96	288
	A12. Gestão de resíduos e ecoparque					
	A13. Condução de empilhadores					

13.5.2- Facility management

13.6.1.3- Especialidades, níveis de proficiência e critérios de evolução

Especialidade	Atividade
FM1. Gestão de contratos de housekeeping	De acordo com pacotes de serviços definidos no facility management
FM2. Gestão de contratos de manutenção de instalações sociais e administrativas	
FM3. Gestão de contratos de catering b + b vigilância b + b secretaria	
FM4. Gestão de viagens	Organização de viagens e estadias, tratamento de faturas de viagens
FM5. Gestão de documentos de acesso	Controle e validação de documentos para entrada de externos na NVG
FM6. Motorista	Transportar, em veículo automóvel ligeiro, os membros da comissão executiva, no cumprimento dos compromissos agendados

Nível de proficiência	Crítérios
Sénior (avanzado)	Aplica conhecimento avanzado na sua disciplina obtido através de formação avanzada e experiência profissional Gere atividades com supervisão limitada do coordenador local. Resolve problemas difíceis e por vezes complexos.
Experiente (autónomo)	Aplica conhecimento prático na sua disciplina obtido através de formação avanzada e experiência profissional Trabalha independentemente com supervisão do coordenador local. Resolve problemas difíceis mas não complexos.

Iniciado (Conhecimentos gerais)	Aplica conhecimento teórico na sua disciplina obtido através de formação. Trabalha com supervisão regular. Resolve problemas simples.
------------------------------------	---

Critérios de avaliação para adquirir os diferentes níveis de proficiência:

- Para adquirir uma proficiência será necessário atingir um valor igual ou superior a 70 % da pontuação máxima possível numa escala de 1 a 3 (1- Insuficiente, 2- Suficiente, 3 - Bom) para avaliação dos 5 critérios abaixo descritos.
- Pontuação máxima possível = 15 a 70 % = 10,5 (corresponde a um 1, dois 2 e dois 3).
- Esta avaliação é feita para cada especialidade no fim do período mínimo de tempo de experiência. Caso não se atinja a classificação mínima para adquirir a proficiência, a avaliação será repetida anualmente até a um máximo de 3 anos seguidos.
- A avaliação é feita pelo coordenador local da área e validada pelo coordenador central.

	Experiente	Sénior
Tempo de experiência	Mínimo de 2 anos de experiência profissional na proficiência de Iniciado na respetiva especialidade.	Mínimo de 3 anos de experiência profissional na proficiência de Experiente na respetiva especialidade.
Gestão de contratos	1. Assume atividades mediante supervisão regular, coordenando prestadores de serviço (reuniões de acompanhamento, emissão de reclamações, avaliação da prestação).	1- Assume atividades complexas/projetos sob a orientação do FM local, coordenando equipas locais e prestadores de serviço, com autonomia e assumindo responsabilidade partilhada pelas suas realizações.
Conhecimento técnico	2. Aborda os problemas nas suas diversas componentes, identificando os pontos críticos e estabelecendo prioridades de atuação. 3. Conhece os contratos, monitoriza e controla os SLA e elabora relatórios de acompanhamento dos mesmos.	2- Identifica alternativas de soluções inovadoras e analisa as implicações da implementação de cada uma, identificando as mais adequadas e eficazes. 3- Participa na elaboração de cadernos de encargos, reunindo informação relativa a prestadores de serviço e características dos sites âmbito de atuação do FM.
Informática	4. Desenvolve e utiliza ferramentas de controlo em excel e noutras ferramentas office ou específicas de FM (next bit) 5. Elabora em SAP todo o processo de requisições de compra e notas de encomendas.	4- Desenvolve e utiliza ferramentas de controlo em excel e noutras ferramentas Office ou específicas de FM (next bit) e emite relatórios de seguimento. 5- Desenvolve ferramentas de controlo e especificações técnicas para acelerar o desenvolvimento da área de FM, fazendo o controlo orçamental.

Créditos por especialidades	DIA + DIF + DIS			VVR + FPM		
	Iniciado	Experiente	Sénior	Iniciado	Experiente	Sénior
FM1. Housekeeping	1	4	6	1	2	4
FM2. Manutenção EDIF e INST	1	4	6	1	2	4
FM3. Catering + secretaria + vigilância	1	4	6	1	2	4
	Outras funções					
	Iniciado	Experiente	Sénior			
FM4. Gestão de viagens	1	4	6			
FM5. Gestão de documentos de acesso	1	4	6			
FM6. Motoristas	1	2	4			

Total de créditos = \sum Créditos dos nível de proficiência

Créditos de evolução - Facility management	
C2	≥ 12
C1	≥ 6
B2	≥ 4
B1	≥ 2
A2	≥ 1
A1	Entrada

ANEXO II

Tabelas salariais dos técnicos operacionais

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A	712 €	780 €	810 €	840 €	870 €	900 €	930 €	960 €	995 €			
B	752 €	829 €	865 €	900 €	935 €	970 €	1 005 €	1 040 €	1 075 €	1 110 €	1 150 €	
C	907 €	1 020 €	1 060 €	1 100 €	1 140 €	1 180 €	1 220 €	1 260 €	1 300 €	1 340 €	1 380 €	1 425 €

Setúbal, 7 de junho de 2021.

Pelas Navigator Tissue Ródão, SA e Navigator Tissue Aveiro, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Fiequimetal representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 20 de setembro de 2021, a fl. 169 do livro n.º 12, com o n.º 189/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020, e, tem efeitos a 1 de janeiro de 2021.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 470 trabalhadores.

ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2021)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	846,00	-
2	Aprendiz praticante A	914,00	-
3	Aprendiz praticante B	955,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2.ª Operador de pedreira de 2.ª Telefonista (*)	1 032,00	1 052,00
5	Condutor de veículos industriais de 2.ª Desenhador de 2.ª Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.ª Motorista de 2.ª Oficial (conservação e laboratório) de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª (FCH) Oficial de fabricação de 2.ª (cimento) Operador de embalagem de 2.ª (cimento) Operador de instalação de moagem de 1.ª Operador de pedreira de 1.ª	1 068,00	1 084,00
6	Condutor de veículos industriais de 1.ª Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista de 1.ª Oficial (conservação e laboratório) de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª (FCH) Oficial de fabricação de 1.ª (cimento). Operador de embalagem de 1.ª (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas	1 098,00	1 132,00

7	<p> Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I </p>	1 163,00	1 195,00
8	<p> Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II </p>	1 222,00	1 253,00
9	<p> Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I - A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**) </p>	1 282,00	1 338,00
10	<p> Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I - B Técnico de eletrónica principal II (**) </p>	1 397,00	1 524,00
11	<p> Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I </p>	1 655,00	1 858,00
12	<p> Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II </p>	2 060,00	2 060,00
13	<p> Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV </p>	2 521,00	-
14	<p> Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V </p>	3 016,00	-
15	<p> Licenciado e bacharel do grau VI </p>	3 517,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

Lisboa, 24. de agosto de 2021.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

Filipa Drumond, na qualidade de mandatária.

Maria Eduarda Ribeiro Rosa, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de setembro de 2021, a fl. 169 do livro n.º 12, com o n.º 192/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão do AE entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2017, com as rectificações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018, e n.º 33, de 8 de setembro de 2018.

Cláusula 21.^a

Subsídio de turno

1- São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

a) 35,5 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;

b) 21,5 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2- Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a 256,88 € para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a 154,13 € para o trabalho em regime de dois turnos.

3- Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

5- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações, ou em outras situações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base desde que:

a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8- O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 22.^a

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 19,00 % da respectiva remuneração base mensal, por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2- Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1- A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuído a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3: 8,40 € (oito euros e quarenta cêntimos)/dia;

Grau 2: 5,60 € (cinco euros vinte e sessenta cêntimos)/dia;

Grau 1: 2,80 € (dois euros oitenta cêntimos)/dia.

2- Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

Cláusula 28.^a

Subsídio de transporte

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2- A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3- A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4- No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5- O valor de cada componente será de 2,00 € por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 55.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença

previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

9- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 58.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 85.^a

Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de 45 €.

Cláusula 86.^a

Nota final

Subsídio familiar a dependentes deficientes

Este AE irá abranger cerca de 402 trabalhadores.

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de 110 €.

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2020 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

(Em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I	2 047,85	2 114,40	2 188,05	2 280,90	2 386,80
Grupo II	1 778,45	1 906,60	2 026,65	2 148,70	2 280,90
Grupo III					
Subgrupo III b	1 658,50	1 783,45	1 911,60	2 033,65	2 154,70
Subgrupo III a	1 430,05	1 487,70	1 547,30	1 615,05	1 691,85
Grupo IV					
Subgrupo IV c	1 390,35	1 476,70	1 538,20	1 600,05	1 665,50
Subgrupo IV b	1 267,25	1 326,90	1 381,50	1 434,05	1 492,70
Subgrupo IV b/a	1 094,40	1 164,15	1 233,90	1 381,50	1 434,05
Subgrupo IV a	976,70	1 044,75	1 098,45	1 169,20	1 237,95
Grupo V					
Subgrupo V b	824,20	856,75	903,45	951,20	992,90
Subgrupo V a	672,85	708,40	743,95	780,55	824,20

S. João da Talha, 1 de janeiro de 2020.

Texto consolidado

Pela VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA:

Tomás Joaquim Oliveira Serra, administrador.
Nuno Miguel de Sousa Alexandre, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA:

Jaime Jorge Marques Freire, mandatário SITE-CSRA.
Mário Jorge Jesus Matos, mandatário SITE-CSRA.
Pedro Alexandre Mota Silva Ramos, mandatário SITE-CSRA.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área de concessão da exploração e gestão do sistema multimunicipal de tratamento de resíduos sólidos urbanos de Lisboa e do Oeste, integrando os municípios de Alcobaça, Alenquer, Amadora, Arruda dos Vinhos, Azambuja, Bombarral, Cadaval, Caldas da Rainha, Lisboa, Loures, Lourinhã, Nazaré, Óbidos, Odivelas, Peniche, Rio Maior, Sobral de Monte Agraço, Torres Vedras, Vila Franca de Xira

e obriga por um lado a empresa VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA, cuja actividade principal é o tratamento e valorização de resíduos sólidos (CAE 38212), adiante designada por empresa e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais serem escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de 48 horas que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4- O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão

avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical se aquela não existir, sendo comunicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- A comissão sindical, ou delegado sindical quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou com quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 e 4 da cláusula 4.^a do AE (Direitos dos delegados sindicais).

3- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

CAPÍTULO III

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II (Categorias profissionais).

2- A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3- A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4- A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal do trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas, nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos que constitui o anexo III (Regulamento de trabalho por turnos) deste AE e dele fez parte integrante.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5- Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;

b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;

c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7- Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9- Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 13.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2- O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

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

4- O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no número 2 da cláusula anterior.

5- Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos números 6 e 7 da cláusula 12.^a (Trabalho suplementar).

6- O período de descanso compensatório a que se referem os números 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Regime de disponibilidade

1- Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2- O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparecimento no local de trabalho.

3- A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultar prejuízos graves para a laboração.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito com o trabalhador pode ser prestado trabalho em regime de isenção de horários, nas situações e modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nas alíneas seguintes:

a) Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de 200 horas para além da duração do trabalho máximo anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.^a do AE (Remuneração de trabalho suplementar);

b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.^a do AE (Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado), mas não será considerado no cômputo das 200 horas referidas no número anterior.

3- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho na modalidade referida no número 2 têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.^a do AE (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

4- Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de isenção de horário numa modalidade que não a prevista no número anterior têm direito à remuneração prevista na lei, para a modalidade de isenção acordada.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos

usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3- As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I (Tabela salarial).

Cláusula 18.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal, RH, é a seguinte: $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$ em que Rm é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio complementar salarial e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal (RH) para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal (RH) para as horas suplementares nocturnas.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$2,50 \times RH \times T$ para trabalho diurno;

$2,75 \times RH \times T$ para trabalho nocturno.

2- Na fórmula referida no número anterior, entende-se por RH o valor de retribuição da hora normal e por T o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3- Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

Cláusula 21.^a

Subsídio de turno

1- São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

a) 35,5 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;

b) 21,5 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2- Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a 256,88 € para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a 154,13 € para o trabalho em regime de dois turnos.

3- Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

5- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações, ou em outras situações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base desde que:

a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8- O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 22.^a

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 19,00 % da respectiva remuneração base mensal, por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2- Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um

ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 23.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24,4 % da respectiva remuneração base mensal.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1- A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuído a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3: 8,40 € (oito euros e quarenta cêntimos)/dia;

Grau 2: 5,60 € (cinco euros e sessenta cêntimos)/dia;

Grau 1: 2,80 € (dois euros e oitenta cêntimos)/dia.

2- Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de 8,44 €.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de

trabalho diário.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no número 1 desta cláusula.

Cláusula 26.^a

Prémio de carreira

1- Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5 % da sua remuneração base mensal, por cada ano de antiguidade.

2- A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

Cláusula 27.^a

Subsídio complementar salarial

1- Os trabalhadores que não auferem subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2- O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

Cláusula 28.^a

Subsídio de transporte

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2- A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3- A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4- No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5- O valor de cada componente será de 2,00 € por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno,

do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 30.^a

Prémio de objectivos sociais da empresa

1- A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2- O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3- O prémio será pago até ao final do mês de março do ano subsequente.

4- A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2- Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 32.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de dezembro.

2- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não existir.

4- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador,

podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos, desde que sejam gozados no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

5- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6- No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos números 2 e 3 desta cláusula.

7- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

8- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 33.^a

Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, pelo menos 11 dias úteis de férias, terão direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias.

Cláusula 34.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo segundo de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 35.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 36.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

1- Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 32.^a (Férias).

4- Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 35.^a (Modificação das férias por parte do trabalhador).

Cláusula 39.^a

Retribuição durante as férias

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito

a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos da antiguidade.

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 42.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Nos termos da alínea b) do número 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras ou enteados, por cinco dias consecutivos.

4- Nos termos da alínea b) do número 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, por dois dias consecutivos.

5- Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea i) do número 2, as seguintes faltas:

a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;

b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;

c) As dadas para tratar de assuntos particulares, até perfazerem vinte e quatro horas por ano, com limite de oito horas por mês.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 44.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea g) do número 2 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 82.^a (Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa) e 83.^a (Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional) deste AE.

Cláusula 45.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresen-

tar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento, para retomar a atividade, sob pena de incorrer 15 em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 46.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 49.^a

Articulação com regime de proteção social

1- A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Cláusula 50.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 51.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 52.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 53.^a

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 54.^a

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Cláusula 55.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por

cada gémeo além do primeiro.

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

9- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 56.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 57.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial), ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial) caso se

verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 58.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 59.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial).

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial).

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou

administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Cláusula 60.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 61.^a

Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

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

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 62.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 63.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 64.^a

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores

não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 65.^a

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho, declarando:

a) O caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 66.^a

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas 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- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 67.^a

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido na cláusula anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua resi-

dência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 68.^a

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 da cláusula anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 69.^a

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis

por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3, 4 ou 5.

Cláusula 70.^a

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos da presente cláusula não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 71.^a

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de

início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 72.^a

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para

apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3, 5 ou 7.

Cláusula 73.^a

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 74.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 75.^a

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 76.^a

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Cláusula 77.^a

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu es-

tado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 78.^a

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 1 do artigo 356.º do Código do Trabalho, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º do Código do Trabalho, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º do Código do Trabalho e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 6.

Cláusula 79.^a

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Cláusula 80.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 4.

Cláusula 81.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslo-

cações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2- Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

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

4- Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5- As regalias previstas nas alíneas *a)*, *c)* e *d)* do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6- As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Para os efeitos dos números 5 e 6 considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número

quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11- Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 82.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1- Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de Segurança Social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

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

3- A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência média e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo V).

Cláusula 83.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta

diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4- A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

Cláusula 84.^a

Subsídio de estudo para trabalhadores

1- A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2- O montante do subsídio anual a atribuir corresponderá ao valor mais elevado, estabelecido no número 2 da cláusula 87.^a (Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores).

3- O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4- Considera-se aproveitamento escolar, o estabelecido no número 7 da cláusula 81.^a deste AE (Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes).

5- No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6- O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

Cláusula 85.^a

Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de 45 €.

Cláusula 86.^a

Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de 110 €.

Cláusula 87.^a

Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1- A empresa concede um subsídio anual de estudos aos

filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela Segurança Social, para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2- O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de 142 € para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, 231 € para o ensino secundário e 350 € para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

CAPÍTULO IX

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 88.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 89.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 90.^a

Efeitos retroactivos

A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de janeiro de 2020.

Cláusula 91.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Nota final

O presente acordo tem por objectivos ser aplicado a 402 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho revoga e substitui o AE entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2009, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2013 e com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

S. João da Talha, 1 de janeiro de 2020.

Pela VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA:

Tomás Joaquim Oliveira Serra, administrador.

Nuno Miguel de Sousa Alexandre, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA:

Jaime Jorge Marques Freire, mandatário SITE-CRSA.

Mário Jorge Jesus Matos, mandatário SITE-CRSA.

Pedro Alexandre Mota Silva Ramos, mandatário SITE-CRSA.

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2020 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

(Em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I	2 047,85	2 114,40	2 188,05	2 280,90	2 386,80
Grupo II	1 778,45	1 906,60	2 026,65	2 148,70	2 280,90
Grupo III					

Subgrupo III b	1 658,50	1 783,45	1 911,60	2 033,65	2 154,70
Subgrupo III a	1 430,05	1 487,70	1 547,30	1 615,05	1 691,85
Grupo IV					
Subgrupo IV c	1 390,35	1 476,70	1 538,20	1 600,05	1 665,50
Subgrupo IV b	1 267,25	1 326,90	1 381,50	1 434,05	1 492,70
Subgrupo IV b/a	1 094,40	1 164,15	1 233,90	1 381,50	1 434,05
Subgrupo IV a	976,70	1 044,75	1 098,45	1 169,20	1 237,95
Grupo V					
Subgrupo V b	824,20	856,75	903,45	951,20	992,90
Subgrupo V a	672,85	708,40	743,95	780,55	824,20

ANEXO II

Definição de funções (secção A)
Níveis de qualificação de funções (secção B)
Regras de progressão salarial nas categorias
(secção C)
Regras de evolução profissional na empresa
(secção D)

SECÇÃO A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções.

Analista químico - É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do log book de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os stocks actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

Assistente de gestão - É o trabalhador(a) que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissio-

nais de qualificação inferior.

Auxiliar - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

Chefe de departamento - É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

Chefe de equipa de caracterização - É o/a trabalhador/a que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia; coordena o desempenho de uma equipa/grupo de profissionais semiqualeificados; executa e coordena os trabalhos de caracterização de RSU ou outros produtos de acordo com o plano e os procedimentos definidos; faz recolha e preparação de amostras para análises químicas; mantém actualizado os dados obtidos nas campanhas de caracterização, zelando pela segurança e adequabilidade da informação presente e histórica; zela pela correta aplicação/execução das normas aplicáveis em matéria de higiene, segurança e ambiente, tendo em vista a minimização de risco/impacto associado à actividade da equipa sob sua responsabilidade; coordena a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o stock do referido

equipamento. Opera e faz alguma manutenção de máquinas de carga/descarga desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

Chefe de manutenção eléctrica - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definidas acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do software desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

Chefe de manutenção mecânica - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de stocks. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

Chefe de turno - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

Condutor(a) de máquinas e veículos especiais - É o trabalhador(a) adstrito(a) à recolha externa e transporte de RSU que, para além de responsável pelos registos de dados da recolha em sistema autónomo, realiza outros trabalhos em

que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e procedimentos de segurança relacionados com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte, compactação e apoio a outros serviços conexos, assegurando o transporte e recolha de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

Encarregado geral - É o trabalhador que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente, nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

Engenheiro especializado - É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior, responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

Electricista industrial - É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

Gestor(a) de «stocks» - É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de stocks sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição seja processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de stocks mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

Mecânico(a) industrial - É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

Operador(a) de central - É o(a) trabalhador(a) que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos.

Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

Operador(a) de central/inertização - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador/a de central/principal - É o/a trabalhador/a que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspeções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga / descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados. Conduz e vigia os equipamentos da instalação e o seu funcionamento; regista manobras e incidentes de exploração. Pode, mediante formação específica, controlar a partir da sala de comando, o funcionamento dos sistemas de produção e o funcionamento dos diversos equipamentos. Dá colaboração funcional a profissionais do grupo de qualificação superior, nomeadamente técnicos de sistemas de exploração.

Operador(a) de central/ITVE - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instala-

ção, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspeções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os stocks de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de equipamentos/ETAR - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspeções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os stocks de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de estações de transferência - É o trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua pesagens. Verifica/recepciona RSU, promove a sua segregação e acondicionamento conforme a sua tipologia. Efectua inspeções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico e os stocks de material de manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos utilizados no acondicionamento dos RSU depositados. Efectua recolha de lixiviados para análise. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de máquinas e veículos especiais - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Operador(a) semiespecializado(a) - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

Operador(a) de triagem - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a), efectua actividades de

triagem manual de RSU, realiza a separação, carga e descarga de materiais no ecocentro, efectua rotinas de inspecção aos equipamentos de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida, efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos, efectua a limpeza e manutenção básica dos equipamentos que opera e pode, sob supervisão da chefia directa, operar equipamento móvel e de elevação necessário à operação e limpeza da instalação; bem como outro equipamento de apoio.

Operador de vigilância e pesagem - É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Proceda à fracturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

Preparador(a) de trabalho - É o(a) trabalhador(a) que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, afim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situação especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

Secretário(a) - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

Secretário(a) de administração - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com

viagens dos administradores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da (s) telefonista (s)/recepcionista (s) e ou auxiliares.

Técnico(a) - É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza, e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semi-qualificados e ou não qualificados.

Técnico(a) administrativo(a) I - É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os timings das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

Técnico(a) administrativo(a) II - É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

Técnico(a) de comunicação e imagem I - É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas web. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

Técnico(a) de comunicação e imagem II - É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

Técnico(a) de engenharia - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes sectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

Técnico(a) de equipamento eléctrico - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvida na manutenção de equipamentos.

Técnico(a) de equipamento mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado - É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado - É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de mon-

tagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico(a) industrial - É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

Técnico(a) de planeamento e controlo industrial - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, consequentemente para a maximização dos resultados da empresa. Proceda à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança I - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II - É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas

de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o stock e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

Técnico de processos laboratoriais - É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

Técnico de recursos humanos - É o trabalhador(a) que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Técnico de sistemas de exploração - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

Técnico de sistemas de exploração/principal - É o/a trabalhador/a que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e/ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos; assegura as ligações com outros departamentos da CTRSU; colabora no planeamento das actividades da instalação; pode, mediante delegação da hierarquia, orientar e coordenar as actividades dos profissionais de grupo de qualificação inferior, bem como dos profissionais do seu grupo de qualificação necessários para o funcionamento da instalação. Co-

labora na elaboração de instruções técnicas e na preparação de estatísticas. Colabora funcionalmente com profissionais mais qualificados.

Telefonista/recepcionista - É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas, externas bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

SECÇÃO B

Níveis de qualificação de funções

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

Grupo I - Quadros médios

Chefe de departamento; engenheiro(a) especializado(a).

Grupo II - Quadros intermédios

Assistente de gestão;
Chefe de manutenção eléctrica;
Chefe de manutenção mecânica;
Chefe de turno;
Encarregado geral;
Técnico(a) de comunicação e imagem II;
Técnico(a) de engenharia;
Técnico(a) de recursos humanos.

Grupo III - Profissionais altamente qualificados

Subgrupo III b

Secretário(a) de administração;
Técnico de sistemas de exploração/principal.

Subgrupo III a

Técnico(a) administrativo(a) II;
Técnico(a) de comunicação e imagem I;
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a);
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a);
Técnico(a) industrial;
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial;
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II;
Técnico(a) de processos laboratoriais;
Técnico(a) de sistemas de exploração.

Grupo IV - Profissionais qualificados

Subgrupo IV c

Operador/a de central/principal.

Subgrupo IV b

Encarregado;
Gestor(a) de stocks;

Preparador(a) de trabalho;
Secretário(a);
Técnico(a) administrativo(a) I;
Técnico(a) de equipamento eléctrico;
Técnico(a) de equipamento mecânico;
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I;
Técnico(a).

Subgrupo IV b/a

Analista químico(a);
Operador(a) de central;
Operador(a) de central/inertização.

Subgrupo IV a

Electricista industrial;
Mecânico(a) industrial.

Grupo V - Profissionais semiqualeificados

Subgrupo V b

Auxiliar;
Chefe de equipa de caracterização;
Condutor(a) de máquinas e veículos especiais;
Operador(a) de central/ITVE;
Operador de equipamentos/ETAR;
Operador(a) de estações de transferência;
Operador(a) de máquinas e veículos especiais;
Operador(a) de triagem;
Operador(a) de vigilância e pesagem;
Telefonista/recepcionista.

Subgrupo V a

Operador(a) semiespecializado(a).

SECÇÃO C

Regras de progressão salarial nas categorias

1- A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A) passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2- O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo (níveis de qualificação de funções), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;

b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3- Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 112.º do Código do Trabalho.

4- A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;
36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;
36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5- A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

SECÇÃO D

Regras de evolução profissional na empresa

1- Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3- No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4- Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5- Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

ANEXO III

Regulamento de trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1- O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), SA, que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2- Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2- Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1- Horário de turnos rotativos - É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2- Regime de laboração contínua - É o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3- Folgas de compensação - São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4- Descanso compensatório - É o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1- Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de janeiro de cada ano e serão afixados até ao dia 10 de dezembro do ano anterior.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela prevista.

4- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até 30 minutos, será

considerado tempo de trabalho.

2- Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1- As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2- Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3- Desde que não contrarie o disposto no número 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1- O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150 % sobre a retribuição normal.

4- Desde que não contrarie o disposto no número 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 10.º

Férias

1- Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2- As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3- As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1- A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2- O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do número 2 da cláusula 43.ª (Faltas justificadas).

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.ª (Subsídio de turno) deste AE.

2- No caso do trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte (Passagem ao regime de horário normal).

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde

no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1- Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da empresa.

2- Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionado por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança - Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

1- Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento.

2- Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho.

3- Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

4- Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha.

5- Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes.

6- Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança.

7- Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais.

8- Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes.

9- Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.).

10- Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho.

11- Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica.

12- Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução.

13- Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

1- A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por quatro representantes da empresa e quatro representantes dos trabalhadores.

2- A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1- A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2- A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3- O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5- Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora as reuniões, deverá ser canalizada para o secretário, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

Artigo 12.º

Disposições finais

1- Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito global de vinte e quatro por mês.

2- A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores, subsídio específico.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.

4- A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no número 13 do artigo 8.º (Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança) do presente regulamento.

Depositado em 25 de setembro de 2021, a fl. 169 do livro n.º 12, com o n.º 190/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de junho de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Coca-Cola European Partners Portugal, Unipessoal, Limitada, representada por Márcio Paulo da Rocha Cruz.

Vice-presidente - Sumol+Compal Marcas, Sociedade Anónima, representada por António Augusto dos Santos Casanova.

Vogal - EAA - Refrigerantes e Sumos, Sociedade Anónima, representada por Benito Perez Perez.

Vogal - Super Bock Bebidas, Sociedade Anónima, representada por Vasco Nuno Campos Ribeiro.

Vogal - Unilever FIMA, Limitada, representada por Miguel José Pires Jacinto de Mira.

Vogal - Schweppes Portugal, Unipessoal, Limitada, representada por Carlos de La Revilla Garcia.

Vogal - SSBP - Sociedade de Serviços para Bebidas em Portugal, Unipessoal, L.^{da}, representada por Tiago Leitão Santos Lima.

Vogal - Pepsico Iberia Servicios Centrales, S. L., representada por Paloma Temiño de Dios.

Vogal - Font Salem Portugal, SA, representada por Francesc Guitart Masip.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

José António Dias Rosário é substituído por Helga Cristina Correia Soares.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

DS Smith Paper Viana, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de setembro

de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DS Smith Paper Viana, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 15 de dezembro de 2021, realizar-se-á na empresa DS Smith Paper Viana, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Caima - Indústria de Celulose, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Caima - Indústria de Celulose, SA, realizada em 10 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021.

Efetivos	BI/CC
Bruno Miguel Cotovio Balas	11703747
Luís Gonçalves Calisto de Oliveira	9133319
Pedro Alexandre Leitão Grave	10078826

Suplentes	BI/CC
António Gonçalves da Silva	10052674
Mário Jorge Delgado Sousa Lopes	10693623
Ricardo Manuel Grácio Damásio	12007539

Registado em 20 de setembro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 56, a fl. 153 do livro n.º 1.

Amorim Florestal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Florestal, SA, realizada em 15 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021.

Efetivos	CC
Fátima Santos Costa Pires	10122519
Ana Rita Sombreiro Prates	12050150
Rui Miguel Garcia Rodrigues	09298048
António José Heitor Churro	12711579
Alexandra Maria Ribeiro de Oliveira	11602725

Suplentes	CC
Gil Manuel Carapau Canejo	09610285
Sérgio Miguel Feliciano Alexandre	12852041
Marília Manuela da Cruz António Frade	08079638
Nélio Filipe Nunes Barata	12748310
Henrique Manuel Sesmaria Lopes	10643755

Registado em 24 de setembro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 57, a fl. 153 do livro n.º 1.