



JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 18 de Março de 2010



Série

Número 6

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global. 2

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global. 3

CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras. 22

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Integração em níveis de qualificação. 23

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma Associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Integração em níveis de qualificação. 24

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

Eleição de Representantes:

Valor Ambiente - Gestão e Administração de Resíduos da Madeira, S.A. 24

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

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

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

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA A PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE FACILITY SERVICES E A FETESE - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2010.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 11 de Março de 2010. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, n.º 9 de 8 de Março de 2010 e transcrito neste Jornal Oficial.

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

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de Março de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIAQUE APROVA A PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ANIL - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE LACTICÍNIOS E VÁRIAS ORGANIZAÇÕES COOPERATIVAS DE PRODUTORES DE LEITE E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE LACTICÍNIOS, ALIMENTAÇÃO, AGRICULTURA, ESCRITÓRIOS, COMÉRCIO, SERVIÇOS, TRANSPORTES RODOVIÁRIOS, METALOMECÂNICA, METALURGIA, CONSTRUÇÃO CIVIL E MADEIRAS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º

7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, n.º 9 de 8 de Março de 2010 e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2010.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 11 de Março de 2010. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - O presente CCT aplica-se em Portugal continental.

2 - O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Facility Services que se dediquem às actividades de gestão e manutenção de edifícios, de higiene e limpeza em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações, de desinfectação, desratização e semilhares, de plantação e manutenção de jardins, de prestação de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas nomeadamente recepção, atendimento telefónico e secretariado, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo.

3 - Este CCT aplica-se a cerca de 70 empresas e 35 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

1 - Este CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2 - As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2010.

3 - O período de vigência deste CCT é de 12 meses, renováveis nos termos da lei.

4 - A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 - A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

CAPÍTULO II**Da admissão**Cláusula 3.^a**Condições gerais de admissão**

1 - A idade mínima para a admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na lei.

2 - As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.^a.

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

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas;
- Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

4 - Na admissão para as profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

Cláusula 4.^a**Condições específicas de admissão**

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Limpeza, portaria, vigilância e actividades similares

1 - Em novas admissões é exigida a escolaridade mínima obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, guarda, porteiro, paquete e supervisor.

2 - Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

3 - A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- Contínuos e lavadores de vidros - 18 anos;
- Guardas, porteiros, encarregados e supervisores - 18 anos.

4 - Nos locais de trabalho com até cinco trabalhadores por cada categoria profissional aplica-se o quadro de densidades seguinte:

Número de Trabalhadores no local de Trabalho	Número de Trabalhadores oficiais
1	1
2	2
3	2
4	2
5	3

B) Electricistas

1 - Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
 - Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
 - Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.º período;
 - Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 2;
- Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

C) Telefonistas

Telefonista - idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais do comércio e armazém

1 - A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 - Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 - Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos.

4 - O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

5 - Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

- Até 10 trabalhadores - um fiel de armazém;
- De 10 a 15 trabalhadores - um encarregado e um fiel de armazém;
- De 16 a 24 trabalhadores - um encarregado e dois fiéis de armazém;

Com 25 ou mais trabalhadores - um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

E) Cobradores

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas exigidas.

F) Metalúrgicos

1 - A idade mínima de admissão é 16 anos.

2 - Os praticantes que completem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3.º escalão.

3 - Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2.º escalão.

4 - Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1.º escalão.

5 - Para os trabalhadores metalúrgicos observar-se-ão as seguintes proporções:

Número de trabalhadores	Escalões		
	1.º	2.º	3.º
1	1	-	-
2	-	-	1
3	-	1	1
4	1	1	1
5	2	1	1
6	2	1	2
7	2	2	2
8	2	2	2
9	3	3	2
10	3	3	3

- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.
- O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.
- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a formação de profissionais.

G) Técnicos de venda

1 - A idade mínima de admissão é 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 - Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá a empregadora de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspector de vendas.

3 - Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspector de vendas, a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.

4 - É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste CCT.

H) Empregados de escritório

1 - A idade mínima de admissão é 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham a duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas, cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.

I) Jardineiros

1 - Jardineiro - idade mínima de admissão - 16 anos.

2 - Ajudantes de jardineiros - os ajudantes de jardineiros que completem dois anos, seguidos ou intermitentes, de prática ascenderão imediatamente a jardineiros.

Cláusula 5.ª

Contratos a termo

1 - A celebração de contratos a termo é admitida nos casos seguintes:

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- Acréscimo excepcional ou temporário de actividade da empresa;
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade;
- Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da empresa.

2 - Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Cláusula 6.^a**Período experimental**

1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 7.^a**Classificação profissional**

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

2 - A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

Cláusula 8.^a**Substituição temporária**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 9.^a**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

1 - Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 - Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

CAPÍTULO III**Dos direitos e deveres das partes**Cláusula 10.^a**Deveres do empregador**

São deveres do empregador, quer directamente quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ela indicada;

- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 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.

Cláusula 12.^a**Deveres dos trabalhadores**

1 - São deveres dos trabalhadores nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT.
- 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) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) 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;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

CAPÍTULO IV**Do local de trabalho**Cláusula 13.^a**Definição**

O local de trabalho do pessoal de limpeza é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação da actividade do trabalhador.

Cláusula 14.^a**Direito ao local de trabalho**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija e nomeadamente quando o cliente assim o solicitar por escrito, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 - No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério.

5 - A empregadora deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Cláusula 15.^a**Perda de um local ou cliente**

1 - A perda de um local de trabalho por parte do empregador não integra o conceito de caducidade nem de justa causa de despedimento.

2 - Em caso de perda de um local de trabalho, o empregador que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior directamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

4 - Para os efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

- a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 120 ou menos dias;
- b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

5 - Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, o empregador obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

6 - Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, o empregador que perder o local de trabalho é obrigado a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada e ao sindicato representativo dos respectivos trabalhadores os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categoria profissional;
- c) Horário de trabalho;

- d) Situação sindical de cada trabalhador;
- e) Data da admissão na empresa e, se possível, no sector;
- f) Início da actividade no local de trabalho;
- g) Situação contratual: a prazo ou permanente;
- h) Se a prazo, cópia de contrato;
- i) Mapa de férias do local de trabalho;
- j) Extracto de remuneração dos últimos 120 dias, caso sejam concedidos a algum trabalhador acréscimos de remuneração por trabalho aos domingos, trabalho nocturno ou quaisquer prémios ou regalias com carácter regular e permanente;
- k) Situação perante a medicina no trabalho, com indicação do último exame;
- l) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

7 - No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

8 - O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitadas.

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não pode ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2 - O período normal de trabalho poderá ser alargado até às 10 horas diárias e às 50 horas semanais, desde que, em média, não seja superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana.

3 - Na contabilização do período normal de trabalho semanal referido no número anterior não é incluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 - Para efeitos de apuramento da média do período normal de trabalho referido no número anterior serão considerados os períodos de trabalho semanal cumpridos durante um período máximo de 18 semanas.

5 - O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração superior a duas horas.

6 - Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pelo empregador, de harmonia com as disposições legais.

7 - O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal pode ser inferior a doze horas.

8 - O intervalo para descanso poderá ser reduzido a 30 minutos.

9 - Os trabalhadores não podem prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

Cláusula 17.^a

Trabalho a tempo parcial

1 - Os trabalhadores com menos de 40 horas semanais são remunerados na proporção do horário de trabalho acordado pelas partes.

2 - O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, correspondente ao número de horas efectivamente prestadas.

Cláusula 18.^a

Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximos e mínimos, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição, nos termos da lei.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 - Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 - Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, 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 o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no Código do Trabalho;
- d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho

1 - As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes no anexo II.

2 - A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, o empregador comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de trabalho e tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso do recebimento da retribuição.

3 - Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$V_h = \frac{V_m \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

V_h - o valor da hora de trabalho;

V_m - o vencimento mensal;

n - o número de horas de trabalho normal por semana.

4 - O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$V_m = V_h \times N$$

sendo N o correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo, que é calculado como se segue:

$$\frac{H_s \times 52}{12}$$

sendo H_s o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

Cláusula 23.^a

Remuneração por trabalho suplementar

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

- 50% na primeira hora;
- 75% nas horas ou fracções subsequentes;
- 100% se for prestado em dia de descanso semanal, obrigatório e complementar, e em dia feriado.

2 - Em alternativa ao disposto no número anterior, as partes podem acordar que a prestação de trabalho suplementar seja compensada com a redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambos.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho em dia feriado

1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

2 - O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% além do trabalho normal.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - No caso de gozo de férias repartidas, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de férias referente à totalidade das férias vencidas antes do início do primeiro período de férias que gozem e que tenha mais de 12 dias úteis de duração.

4 - Caso o primeiro período de férias tenha duração inferior à referida no número anterior, o subsídio será pago na proporção do período de férias a gozar.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

1 - Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diária no valor de € 1,82 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 - Quando os trabalhadores tenham horário de trabalho a tempo parcial, o subsídio de alimentação será calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 - O valor do subsídio de alimentação não será considerado na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores abrangidos pelas tabelas A, B e D têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 - Excepcionalmente, poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal, quando o serviço de limpeza, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço de limpeza.

3 - Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

- Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho onde o trabalho aos domingos seja imprescindível, nos termos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;
- Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;
- No caso dos trabalhadores que já efectuem trabalho aos domingos, o acordo escrito deve conter, obrigatoriamente, o limite máximo da sua validade, que não poderá, em caso algum, exceder o prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação por vontade do trabalhador;
- Acréscimo mensal de 16% sobre a retribuição mensal auferida naquele local de trabalho sem dependência do número de domingos em que houve efectiva prestação de trabalho.

4 - O trabalhador perderá o direito ao acréscimo mensal previsto na alínea d) do número anterior quando, por sua iniciativa ou por mútuo acordo escrito, deixar de trabalhar aos domingos.

5 - Sem prejuízo da sua aplicabilidade em novas admissões, este regime não será aplicável em locais de trabalho em relação aos quais já esteja a ser praticado regime mais favorável.

6 - O acréscimo de 16%, referido na alínea d) do n.º 3, inclui, também, a remuneração devida por trabalho prestado em dia feriado sempre que este coincida com o domingo.

7 - Os restantes trabalhadores abrangidos pela tabela C têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o

domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 30.^a

Ferriados

1 - São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- Domingo de Páscoa;
- 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 noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- A terça-feira de Carnaval para os profissionais nas tabelas A, B e D em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores da respectiva empresa.

4 - São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 31.^a

Faltas - Definição

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

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 32.^a

Faltas justificadas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- 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;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 33.^a

Comunicações e prova sobre faltas justificadas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 - O empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 - Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora e o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que o ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

Cláusula 34.^a

Descontos nas faltas injustificadas

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

Cláusula 35.^a

Férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

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

3 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 4 e 5.

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

5 - 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.

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

7 - O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

8 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

9 - a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

- b) Não havendo acordo, compete ao empregador fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionamentos da lei.
- c) Na situação prevista na alínea anterior o empregador só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

10 - Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode acumular-se o gozo de metade das férias vencidas no ano anterior com as férias vencidas no ano em causa.

11 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os Trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal;
- f) Os trabalhadores estrangeiros que pretendam gozá-las no país de origem.

12 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-

feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

13 - É vedado ao empregador interromper as férias do trabalhador contra sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados.

14 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá o direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como o respectivo subsídio.

15 - 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.

16 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

17 - 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.

18 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 4.

19 - 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 Abril do ano civil subsequente.

20 - 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.

21 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto na alínea b) do n.º 9.

22 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 17.

23 - A prova de situação de doença prevista no n.º 18 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pelo empregador.

24 - No caso de o empregador obstar ao gozo de férias nos termos do presente contrato, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo de retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

25 - Os trabalhadores podem renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 36.^a

Licença sem retribuição

1 - O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 37.^a

Impedimentos prolongados

1 - Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este CCT ou por iniciativa do empregador lhe estavam sendo atribuídas.

2 - São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

3 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 - Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa do empregador não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

CAPÍTULO IX

Do poder disciplinar

Cláusula 39.^a

Sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e em cada ano civil o total de 90 dias.

3 - Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 - Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pelo empregador, sob pena de prescrição.

6 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 - No exercício do processo disciplinar, a acusação e a decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa, não se considerando como dias úteis sábados, domingos e feriados.

CAPÍTULO X

Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 40.^a

Livre exercício da actividade sindical - Princípios gerais

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

2 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 - À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 41.^a

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de

trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso o empregador ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este), quando não existirem comissões.

Cláusula 42.^a

Instalação das comissões sindicais

1 - Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 - As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto no n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 43.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 - Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 - Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de

trabalho, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 44.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 - Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 - A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 - A comissão intersindical da empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 - Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam aqueles e em número mínimo de três e o máximo de sete.

5 - Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

- a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores - um delegado sindical;
- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores - dois delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores - três delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores - quatro delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores - seis delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores - o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6 - Nos locais de trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 5 desta cláusula será acrescido de mais um delegado quando se justifique.

7 - A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 45.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;

2) Elaborada nota de culpa, a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;

3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

4) Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 46.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 - Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2 - A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3 - Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 - O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 59.^a.

5 - Os secretários da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 - Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejem.

Cláusula 47.^a

Crédito de horas

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco horas por mês, ou a oito horas, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical ou comissão sindical.

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

3 - Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar sempre que possível, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de um dia.

4 - Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, das federações, das uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO XI

Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 48.^a

Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 - As empresas obrigam-se a organizar e a render ao Ministério do Emprego e Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diuturnidades vencidas e outras regalias pecuniárias. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas sê-lo-ão sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

2 - De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 - As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de 25 trabalhadores, excepto por recusa do cliente, a relação ou relações que lhe forem devolvidas no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por recusa do cliente entende-se a oposição de qualquer cliente na afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso a entidade patronal obriga-se a comunicar aos trabalhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julguem convenientes.

4 - As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 49.^a

Indumentária

1 - Qualquer tipo de indumentária é encargo do empregador.

2 - A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a enverga e o período do ano.

Cláusula 50.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, do período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificar à comissão paritária, que analisará o problema;
- c) Faculdade de não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;
- e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- g) Faltar ao trabalho, por ocasião de parto, durante 90 dias consecutivos, e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;
- h) Após o parto e durante 12 meses, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação ou aleitação ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- i) As trabalhadoras em regime de tempo parcial têm direito ao disposto na alínea anterior proporcionalmente ao horário de trabalho semanal;
- j) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1 - Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Dispensa até uma hora e trinta minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 - Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 - Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 52.^a

Comissão paritária

1 - As partes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 - As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 - A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

4 - Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 - Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

6 - Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.

7 - Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 - A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

Cláusula 53.^a

Sanções

1 - Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste

instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de € 25 a € 150 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 - Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de € 750 a € 7500.

3 - As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias da dívida.

4 - Conjuntamente com as multas, serão, sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 - Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de € 74,82 a € 748,20 e a tentativa com multa de € 14,96 a € 149,64.

6 - No caso da reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

Cláusula 54.^a

Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 - O presente CCT revoga e substitui o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services e sindicatos outorgantes, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de Abril de 2008.

2 - As disposições do presente do presente contrato colectivo de têm um carácter globalmente mais favorável para os trabalhadores por ela abrangidos do que as disposições do anterior contrato.

3 - Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

4 - Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade prevista na cláusula 1.^a e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

5 - Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I

Definição de funções

A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Trabalhador de limpeza. - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste CCT.

Trabalhador de limpeza em hotéis. - É o trabalhador que, predominantemente, exerce a sua actividade em unidades hoteleiras, arrumando os quartos e competindo-lhe a mudança de roupas e a feitura de camas.

Lavador-vigilante. - É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

Trabalhador de serviços gerais. - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa tarefas pesadas, como transporte, por arrastamento, de contentores de lixo ou outros objectos com peso superior a 15 kg, tracção de veículos transportadores de bagagens ou outros objectos e outras tarefas de natureza similar e de idêntico grau de dificuldade.

Cantoneiro de limpeza. - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de limpeza em arruamento e zonas da via pública.

Lavador-limpador. - É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual quer utilizando meios próprios.

Trabalhador de limpeza hospitalar. - É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

Limpador de aeronaves. - É o trabalhador que predominantemente executa funções de limpeza em aeronaves.

Lavador-encerador. - É o trabalhador que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

Encarregado(a) de trabalhador de limpeza hospitalar. - É o trabalhador que em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento desempenha as funções referentes a encarregado.

Lavador de viaturas. - É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

Encarregado(a) de limpador de aeronaves. - É o trabalhador que predominantemente em aeronaves desempenha as funções referentes ao encarregado.

Lavador de vidros. - É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

Operador abastecedor de águas e lavabos a aeronaves - É o trabalhador que abastece as aeronaves de água potável, procede aos despejos, removendo os detritos dos lavabos das aeronaves e demais detritos procedentes das mesmas, utilizando viatura que lhe é distribuída, podendo efectuar o transporte de pessoal e material necessário à limpeza da aeronave.

Encarregado de limpeza - É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

Encarregado geral. - É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de 45 trabalhadores.

Encarregado de lavador de viaturas. - É o trabalhador que, relativamente a lavador de viaturas, desempenha a função de encarregado.

Encarregado de lavador de vidros. - É o trabalhador que, relativamente a lavador de vidros, desempenha a função de encarregado.

Encarregado de lavador encerador. - É o trabalhador que, relativamente a lavadores enceradores desempenha a função de encarregado.

Encarregado de lavador vigilante. - É o trabalhador que, relativamente a lavadores vigilantes, desempenha a função de encarregado.

Controlador dos serviços de limpeza de aeronaves - É o trabalhador que toda a operação destinada à limpeza de aeronaves, recolhendo as informações directas e ou informatizadas dos núcleos operacionais dos clientes, por forma a informar as equipas de trabalho acerca da especificidade do serviço, negocia com os clientes os tempos necessários a cada prestação de assistência e controla a sua execução, ajustando o número de trabalhadores de cada equipa às necessidades da execução de cada serviço. Deverá ainda, no caso de estar para tanto habilitado, ajudar na condução de viatura na placa, para transporte de pessoal e equipamentos.

Supervisor. - É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, faz orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é responsável pelo desenrolar das operações de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.

Supervisor geral. - É o trabalhador que supervisiona ao serviço de uma empresa e orienta e dirige dois ou mais supervisores, competindo-lhe, quando necessário, o exercício das funções destes trabalhadores.

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

Porteiro. - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias, veículos e recebe correspondência.

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

B) Electricistas

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

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

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

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

C) Telefonistas

Telefonista. - É o profissional que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

D) Trabalhadores de comércio, armazém e técnicos de vendas

Caixeiro-encarregado ou caixeiro 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.

Distribuidor. - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou por sectores de venda.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou de materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utente ou cliente; promove a elaboração de inventários e colabora como superior hierárquico na organização do material de armazém.

Vendedor. - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta do empregador. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado de:

a) Viajante - quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida pelo caixeiro de praça;

b) Pracista - quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da empregador e concelhos limítrofes.

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

Servente ou auxiliarde armazém. - É o trabalhador que cuida do arrumo de mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Conferente. - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Chefe de vendas. - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Inspector de vendas. - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos e faz relatórios, etc.

E) Cobradores

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

F) Metalúrgicos

Afinadorde máquinas. - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Canalizador-picheleiro. - É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plásticos ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Serralheiro civil. - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiro de tubo ou tubista.

Serralheiro mecânico. - É o trabalhador que executa peças, monta, repara, conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Praticante. - É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

G) Motoristas

Motorista. - É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, 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. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Manobrador de viaturas. - É o trabalhador cuja actividade principal se processa manobrando ou utilizando viaturas, sendo designado, conforme a viatura que manobra ou utiliza, manobrador-empilhador, de tractor, de monta-cargas de ponte móvel ou grua.

H) Empregados de escritório

Chefe de departamento. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e planeamento das actividades da divisão, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Caixa. - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo de movimento relativo a transacções 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 levantamentos.

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

Estagiário. - É o trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de escriturário.

Guarda-livros. - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos concretos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Programador de informática. - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede às codificações dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário de direcção. - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções:

assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Subchefe de secção. - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Chefe de serviços. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

Paquete. - O trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

Secretário de administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou greência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Contabilista/técnico de contas. - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de actividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

Técnico administrativo principal. - É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para a decisão superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Técnico administrativo. - É o profissional que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; Examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; Elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; Recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; Põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação de direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa;

ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições de finanças.

H) Jardineiros

Encarregado de jardineiro. - É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de jardinagem, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de jardinagem. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

Jardineiro. - É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

Ajudante de jardineiro. - É o trabalhador de jardins que coadjuva os jardineiros, cooperando com eles executa trabalhos de menor responsabilidade.

I) Trabalhadores de marketing operacional

Auxiliar de "merchandising" e auxiliar de operador de "marketing" operacional - É o trabalhador que em diversos locais e por diversas formas procede à distribuição de materiais publicitários ou produtos em nome dos clientes. Pode proceder ou auxiliar à montagem e desmontagem de equipamentos publicitários.

Coordenador de loja - É o trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de funcionários de uma ou mais lojas.

Coordenador operacional - É o trabalhador que coordena a actividade de um grupo de assistentes operacionais e ou supervisores. Contacta com os clientes, esclarece-os sobre a melhor forma de actuar, elabora orçamentos e pode estabelecer contratos com base em parâmetros superiormente definidos. É o responsável por toda a actividade operacional da empresa ou apenas de uma área geográfica ou funcional.

Desenhador/decorador - É o trabalhador que desenha ou pinta o equipamento do espaço interior, destinado a stands, postos de venda, montras, exposições e similares. Executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliários, obras de arte e decorativas, etc.

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

Operador logístico - É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas. Pode fazer entrega de mercadorias (Fazer nova definição).

Gestor de clientes - É o trabalhador que tem a responsabilidade de angariação de clientes, através da prospecção de potenciais clientes, apresentando e promovendo propostas e dando formação e apoio na realização de primeiras encomendas. Desenvolve ainda a relação com os clientes, divulgando produtos, promoções e serviços, sugerindo e apoiando o desenvolvimento do negócio do cliente. Gere Reclamações e controla os pagamentos. Seleciona

fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe e controla a realização de acções promocionais dos produtos da sua responsabilidade.

"Merchandiser" e operador de "marketing" operacional. - É o trabalhador que tem como funções a gestão dos produtos nos respectivos pontos de venda e o transporte e gestão do material PLV facultados para aquele efeito.

Operador de "Call-center" - É o trabalhador que no serviço de televenda recepciona encomendas, gere reclamações e introduz dados nos sistemas. Realiza a venda e angariação proactiva de clientes, gerindo a comunicação com os clientes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Promotor - É o trabalhador que, actuando em pontos de venda directos e indirectos de consumo, desenvolve acções de promoção, demonstração, degustação e distribuição de amostras ou produtos junto do mercado ou consumidor com o objectivo de incrementar as vendas.

Repositor - É o trabalhador que na unidade comercial desempenha de forma polivalente as tarefas ligadas com a recepção, marcação, armazenamento, reposição, exposição de produtos e cintagens. É também responsável por manter em boas condições de limpeza as prateleiras, expositores e produtos dos clientes da entidade empregadora. Controla as mercadorias vendidas e as datas de validade dos produtos. Pode elaborar notas de encomenda. Colabora em inventários. Recolhe informações sobre preços de produtos.

Supervisor de "call-center" - É o Trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de televenda, com base em orientações superiores e utilizando os meios humanos e tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Supervisor des Zona - É o trabalhador que coordena toda a actividade num ou em vários locais de trabalho. Controla o desempenho e a qualidade dos serviços no ponto de venda, assegurando o fornecimento de todo o material promocional necessário. Pode executar ocasionalmente actividades de reposição e promoção e assegurar o recrutamento de trabalhadores de acordo com as orientações recebidas.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral	1020
II	Supervisor	816
III	Encarregado geral	612
	Encarregado de lavador de viaturas	
	Encarregado de lavador de vidros ...	
IV	Encarregado de lavador-encerador ..	545,70
	Lavador de vidros	
	Encarregado de limpador de aeronaves	

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
V	Lavador de viaturas (a)	525,30
	Encarregado de Trabalhadores de limpeza hospitalar	
	Encarregado de Lavador-limpador ..	
VI	Encarregado de lavador-vigilante ..	499,80
	Encarregado de limpeza	
	Lavador-encenador	
	Limpador de aeronaves	
VII	Trabalhador de limpeza hospitalar	479,40
	Lavador-limpador	
	Cantoneiro de limpeza	
	Trabalhador de serviços gerais	
VIII	Lavador-vigilante	460,00
	Trabalhador de limpeza em hotéis ..	
	Trabalhador de limpeza	

B) Trabalhadores Jardineiro

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Encarregado de jardineiro	546,24
II	Jardineiro	497,64
III	Ajudante de Jardineiro	475

C) Restantes trabalhadores

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços	1 374,96
II	Chefe de departamento	1 187,28
	Analista de sistemas	
	Contabilista/Técnico de contas....	
III	Chefe de divisão	951,66
IV	Chefe de serviços	882,30
	Contabilista	
	Tesoureiro	
	Programador de informática	
V	Chefe de secção.....	811,92
	Chefe de vendas.....	
	Guarda-livros.....	
	Secretário de administração.....	

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
VI	Técnico administrativo principal..	743,58
	Subchefe de secção.....	
	Encarregado de armazém.....	
	Caixeiro-encarregado ou caixeiro -chefe de secção.....	
	Inspector de vendas.....	
	Secretário de direcção.....	
	Correspondente de línguas.....	
VII	Operador abastecedor de aeronaves.	670,14
	Controlador de aeronaves.....	
	Técnico administrativo.....	
	Caixa.....	
	Fiel de armazém	
	Vendedor.....	
	Oficial electricista	
	Motorista.....	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 1. ^a	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
Serralheiro mecânico de 1. ^a		
VIII	Conferente de armazém	636,48
	Afinador de máquinas de 2. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 2. ^a	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Cobrador	
	Manobrador de viaturas	
IX	Pré-oficial electricista	601,80
	Afinador de máquinas de 3. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 3. ^a	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Distribuidor.....	
	Telefonista.....	
X	Estagiário do 2.º ano.....	510
	Contínuo.....	
	Porteiro.....	
	Guarda ou vigilante.....	
XI	Estagiário do 1.º ano.....	475
	Ajudante de electricista.....	
	Servente de armazém.....	
	Praticante.....	
	Aprendiz de electricista.....	
	Paquete.....	

D) Trabalhadores de marketing operacional

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Coordenador operacional	840
II	Gestor de clientes.....	685
III	Desenhador/decorador	630
	Supervisor de zona.....	
IV	Coordenador de loja	580
	Supervisor de call-center	
V	Operador logístico	500
VI	Promotor	480
VII	Merchandiser	477,50
	Operador de marketing operacional	
	Operador de call-center	
	Repositor	
VIII	Auxiliar de merchandising.....	475
	Auxiliar de operador de marketing operacioanl	
	Embalador	

Lisboa, 22 de Janeiro de 2010.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services:

Fernando José Mota Soares, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo STVSIH - Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SITEESC - Sindicato dos quadros, técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Declaração

A FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
STECAH - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT;

Lisboa, 22 de Janeiro de 2010. - Pelo Secretariado: - Vítor Hugo de Jesus Sequeira - Vítor Manuel Sousa Melo Boal.

Depositado em 11 de Fevereiro de 2010, a fl. 66 do livro n.º 11, com o n.º 7/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. (Publicado no B.T.E., n.º 8, de 28/02/2010).

CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais dos Lactícínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lactícínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I
Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais dos Lactícínios, AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U.C.R.L., e PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, C. R. L., que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante.

2 - Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 52 empregadores e a 5635 trabalhadores.

3 - A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009.

ANEXO II
Tabela salarial

Grupo	Categoria	Remuneração (Euros)
A	Director	880
B	Chefe de área.....	850
C	Contabilista.....	780
D	Supervisor de equipa.....	680

Grupo	Categoria	Remuneração (Euros)
E	Operador de Produção especializado..... Técnico de venda..... Técnico de manutenção..... Auto-vendedor..... Técnico administrativo.....	610
F	Operador de armazém..... Operador de manutenção..... Vulgarizador..... Analista de Laboratório..... Assistente administrativo..... Motorista..... Fogoeiro.....	601
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação..... Repositor/promotor..... Chefe de Secção II (*)..... Operador de produção.....	540
H	Operador não especializado.....	490
I	Estagiário (**).....	435

(*) A extinguir quando vagar.

(**) Se o estagiário tiver idade igual ou superior a 18 anos, o seu vencimento será igual ao valor do salário mínimo nacional.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

ANEXO III

Refeições em deslocação

1 - A Empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar - 8,50.

& Único. - O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço, abrangendo os períodos compreendidos entre as 12 e as 14 e as 19 e as 21 horas, respectivamente.

2 - O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, pelo valor de 2,30.

3 - O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de 3.

4 - O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Porto, 7 de Janeiro de 2010.

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais dos Lacticínios:

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatária.

Maria Antónia Cadillon, mandatária.

Luís Miguel Jesus Soares de Almeida, mandatário.

Maria João Antunes Bento, mandatária.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Tás-os-Montes, U. C. R. L.:

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite, C. R. L.:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

José Luís Alves Portela, mandatário.

Maria Emília Tavares Martins, mandatária.

Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita, mandatário.

Cândida Portela, mandatária.

Depositado em 19 de Fevereiro de 2010, a fl. 67 do livro n.º 11, com o n.º 13/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 9 de 08/03/2010).

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidos pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2009.

4 - Profissionais altamente qualificados:

4.1 - Administrativos, comércio e outros:

Jogadores profissionais – 1.º Divisão Nacional;

Jogadores profissionais – 2.º Divisão Honra.

5 - Profissionais qualificados:

5.4 - Outros:

Jogadores profissionais - 2.º Divisão B;

Jogadores profissionais - 3.º Divisão.

(Publicado no B.T.E., n.º 8, de 28/2/2010).

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procedeu-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidos pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro, e 37, de 8 de Outubro de 2009.

1 - Quadros superiores :

Jurista.

2 - Quadros médios:

2.1 - Técnicos administrativos:

Técnico de contabilidade.

3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de equipa;
Supervisor.

4 - Profissionais altamente qualificados:

4.1 - Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo principal;
Documentalista;
Monitor desportivo;
Técnico administrativo;
Técnico comercial;
Técnico de contencioso desportivo;
Técnico de relações públicas.

5 - Profissionais qualificados:

5.1 - Administrativos:

Assistente administrativo;
Arquivista de informática;
Caixa;
Controlador de informática;
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras;
Estenodactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de computador;
Operador em línguas estrangeiras;
Operador em língua portuguesa;
Planeador de informática;
Recepcionista.

5.2 - Comércio:

Caixa fixo;
Vendedor de publicidade.

5.3 - Produção:

Carpinteiro;
Encadernador;
Picheleiro;
Pintor;
Sapateiro.

5.4 - Outros:

Adjunto de chefe de mesa;
Cozinheiro;
Empregado de bar;
Empregado de mesa.

6 - Profissionais semiqualeificados (especializados);

6.1 - Administrativos, comércio e outros:

Caixa auxiliar volante;
Controlador de entradas;
Cobrador;
Dactilógrafo;
Guarda;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Porteiro;
Porteiro de bingo;
Roupeiro;
Telefonista;
Trabalhador de serviços externos.

6.2 - Produção:

Costureiro;
Mecânico de artigos desportivos.

7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Contínuo;
Contínuo de bingo;
Paquete;
Servente de cozinha.

(Publicado no B.T.E. n.º 8, de 28/2/2010).

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

- Eleição de Representantes:

Valor Ambiente/Gestão e Administração de Resíduos da Madeira, S.A.

Eleição em 25 e 26 de Fevereiro de 2010, de acordo com a convocatória publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série n.º 24 de 17 de Dezembro de 2009.

Efectivo - Luís Filipe Gouveia Fernandes, bilhete de identidade n.º 10058448, arquivo de Funchal, de 27/10/06.

Efectivo - Luís Duarte Rodrigues Câmara, bilhete de identidade n.º 10135401, arquivo de Funchal, de 24/10/04.

Suplente - Gabriel Nuno Viveiros Santos, bilhete de identidade n.º 11880445, arquivo de Funchal, de 24/10/04.

Suplente - Hélder José Teixeira Gil, Bilhete de identidade n.º 8042359, arquivo de Funchal, de 14/03/05.

Registados em 02 de Março de 2010, nos termos do artigo 39.º n.º 2 da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, sob o n.º 18 a fl. 4 (verso) do livro n.º 1.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

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

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 7,84 (IVA incluído)