



JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 17 de Agosto de 2007



Série

Número 16

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

Constituição de uma Comissão técnica para Elaboração dos Estudos Preparatórios de Regulamento de Condições Mínimas para o Sector da Hotelaria da Região Autónoma da Madeira. 2

Regulamentos de Condições Mínimas:

Aviso de Projecto de Regulamento de Condições Mínimas para o Sector da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira. 2

Portaria que aprova o Regulamento de Condições Mínimas para os Trabalhadores Administrativos. 4

Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 32/RE/2007 - Aprova o Regulamento de Extensão Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial. 11

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras. 12

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANACS - Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS - Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora - Revisão global. 12

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras. 13

CCTentre a ANACS - Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS-Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora - Revisão Global. 16

CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial - Rectificação. 37

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

Constituição de uma Comissão Técnica para Elaboração dos Estudos Preparatórios de Regulamento de Condições Mínimas para o Sector da Hotelaria da Região Autónoma da Madeira.

O processo de revisão do Contrato Colectivo de Trabalho para a Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira, iniciou-se com a apresentação da respectiva proposta de denúncia pela Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, tendo a Associação Comercial e Industrial do Funchal, após o decurso do prazo legal, apresentado a sua contraproposta.

Face ao conjunto de matérias em revisão e à complexidade destas, o processo negocial decorreu através de várias reuniões entre as partes. Porém, apesar de ter sido obtido acordo nas matérias que eram objecto de revisão, quanto aos aumentos salariais não foi possível acordo. Realizada a conciliação e não obstante as diligências empreendidas com vista à obtenção de um consenso, revelou-se o mesmo impossível face à intransigência manifestada pelos agentes de negociações, nas posições que vinham assumido.

Nestas circunstâncias, porque se mantém o impasse negocial, não tendo sido alcançada uma plataforma de entendimento, impõe-se, como única solução legal para dirimir o conflito, o recurso à intervenção administrativa, tendo em conta que há que salvaguardar a normalidade laboral num sector de tão grande importância para a Região.

Assim, considerando que se encontram reunidos os pressupostos previstos no art.º 578.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e das competências estabelecidas no n.º 3 do art.º 4 da Lei n.º 99/2003 e no art.º 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M de 18 de Março;

Determina-se o seguinte:

1 - É constituída ao abrigo do disposto do n.º 2 do art.º 579.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, uma Comissão Técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para elaboração de regulamento de condições mínimas para o sector da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira.

2 - A Comissão terá a seguinte composição:

- Um representante da Secretaria Regional dos Recursos Humanos que coordenará e será assessorado por um Técnico Superior;

- Um representante da Secretaria Regional do Turismo e Transportes;
- Um assessor em representação da Associação Comercial e Industrial do Funchal;
- Um assessor em representação da Federação da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 dias de Agosto de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro. - A Secretária Regional do Turismo e Transportes, Conceição Almeida Estudante.

Regulamentos de Condições Mínimas

Aviso de Projecto de Regulamento de Condições Mínimas para o Sector da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira.

Nos termos do n.º 5 do artigo 579.º e do n.º 1 do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114 e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no artigo 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, toma-se público ser intenção do Governo Regional, através das Secretarias Regionais dos Recursos Humanos e do Turismo e Transportes, proceder à emissão de regulamento de condições mínimas para o sector da indústria hoteleira, de harmonia com as competências estabelecidas na alínea c) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 23 de Setembro e ao abrigo do disposto no artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e dos artigos 577.º e 578.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no presente procedimento deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Secretaria Regional dos Recursos, aos 9 de Agosto de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Nota justificativa

Apesar dos esforços conciliatórios empreendidos, não foi possível que no processo negocial de revisão do contrato colectivo de trabalho em vigor para o sector da indústria hoteleira da Região Autónoma da Madeira se tivesse alcançado o necessário acordo das partes, quanto às matérias em discussão.

Efectuada a conciliação, não se tornou viável concretizá-la com eficácia, face às posições assumidas, mantendo-se o impasse negocial e frustrando-se todas as diligências no sentido da obtenção do consenso das partes, sendo que as negociações já decorriam desde Janeiro.

Como referido, o impasse subsistiu e não foram possíveis acordos, sequer conciliatórios, face à ruptura verificada. Sendo, contudo, o sector hoteleiro, de primordial importância para a Região Autónoma da Madeira, achou-se por bem salvaguarda a harmonia nas relações laborais e em defesa dos interesses gerais da Região, obviar os problemas negociais das partes, recorrendo como última medida à intervenção administrativa, que ora se concretiza.

Verificados os condicionalismos legais e para garantia da actualização das condições salariais vigentes no sector em questão, foi constituída por despacho dos Secretários Regionais dos Recursos Humanos e do Turismo e Transportes, de 2 de Agosto de 2007, uma Comissão Técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de um Regulamento de Condições Mínimas.

Apreciado o relatório dessa comissão, decidiu-se adoptar o presente regulamento, o qual tem em vista, atenta a situação específica do sector da indústria hoteleira na economia regional, harmonizar os interesses em presença e proporcionar uma justa e ponderada actualização salarial.

Encontram-se preenchidos os condicionalismos previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho e no n.º 1 do artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, nomeadamente a verificação de circunstâncias sociais e económicas justificativas, e respeitadas as competências estabelecidas na alínea c) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 23 de Setembro.

Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Condições Mínimas para o sector da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira

Ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 23 de Setembro, no artigo 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nos artigos 577.º e 578.º do Código do Trabalho, e no artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, manda o Governo Regional, pelos Secretários Regionais dos Recursos Humanos e do Turismo e Transportes, o seguinte:

Artigo 1.ª

(Área e Âmbito)

O presente regulamento é aplicável, na área da Região

Autónoma da Madeira, às relações de trabalho em que sejam parte, por um lado, os empregadores que exerçam a actividade da indústria hoteleira, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, com as profissões e categorias previstas no Anexo V do Contrato Colectivo de Trabalho do sector.

Artigo 2.º

(Remunerações mínimas)

As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidas pelo presente regulamento são as previstas na tabela salarial constantes do Anexo único.

Artigo 3.º

(Garantia de aumento mínimo)

Relativamente aos trabalhadores cuja remuneração pecuniária de base e efectiva seja, à data de produção de efeitos do presente regulamento, superior à que lhes seria devido pela tabela de remunerações mínimas agora fixada, é garantido um aumento calculado por aplicação da percentagem de aumento da tabela salarial, ao nível remuneratório de base correspondente à sua categoria profissional.

Artigo 4.º

(Subsídio mensal de alimentação)

O valor do subsídio mensal de alimentação a pagar aos trabalhadores 54,33 €.

Artigo 5.º

(Valor pecuniário da alimentação)

O direito à alimentação dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria é computado pelos seguintes valores:

A) Completa por mês.....	32,61 €
Pequeno almoço	0,72 €
B) Ceia	0,98 €
C) Almoço, Jantar	1,77 €

Artigo 6.º

(Abono para falhas)

O subsídio mensal para falhas, a pagar nos termos da regulamentação aplicável, tem o valor mensal de 22.02 €.

Artigo 7.º

(Diuturnidades)

O valor de cada diuturnidade, a atribuir conforme a regulamentação aplicável, é de 17,82 € mensais.

Artigo 8.º

(Prémio de conhecimento de línguas)

O valor do prémio de conhecimento de línguas estrangeiras, a atribuir nos termos da regulamentação aplicável, é de 28,95€ mensais.

Artigo 9.º

(Vigência e eficácia)

1 - O presente regulamento entra em vigor após a sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

2 - As tabelas salariais e o disposto na base III produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007, podendo as diferenças salariais resultantes da retroactividade consagrada ser pagas em duas prestações iguais e mensais.

Anexo único**Tabela salarial**

Níveis	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
A	1 398,76	1 169,85	1 057,63	991,42
B	1 169,85	1 057,63	970,09	876,40
C	975,71	892,10	841,62	735,00
D	879,77	831,52	798,41	669,92
E	836,72	798,38	740,86	650,09
F	779,77	739,17	708,73	617,96
G	730,32	677,06	668,56	566,01
H	648,16	617,00	582,44	537,11
I	620,97	586,97	560,92	526,35
J	606,24	566,01	550,72	524,65
L	491,79	480,46	462,32	448,16
M	469,69	451,56	448,16	424,37
N	462,32	448,16	424,37	416,44
O	443,63	416,44	416,44	416,44

Portaria que aprova o Regulamento de Condições Mínimas para os Trabalhadores Administrativos

As condições de trabalho de trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva de trabalho são reguladas a nível nacional pela portaria de regulamentação de trabalho publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, actualizada pela portaria publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, e pelos regulamentos de condições mínimas publicados, respectivamente, nos Diários da República, 1.ª série-B, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005, e 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, rectificado pela declaração de rectificação n.º 64/2006, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 183, de 21 de Setembro de 2006.

Considerando que tal regulamentação não se aplica na Região Autónoma da Madeira como consta do n.º 1 do Artigo 1.º do regulamento publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, rectificado pela declaração de rectificação n.º 64/2006, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 183, de 21 de Setembro de 2006, verificase a existência de uma lacuna na regulamentação colectiva negocial ou administrativa regional das condições de trabalho do sector em apreço que importa integrar;

Encontram-se preenchidos os condicionalismos previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho e no n.º 1 do artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, nomeadamente a impossibilidade de recurso a regulamento de extensão, decorrente da diversidade das actividades a abranger, a inexistência de associações de empregadores e a verificação de circunstâncias sociais e económicas justificativas, e respeitadas as competências estabelecidas na alínea c) do artigo 1.ª do Decreto-Lei n.º 294/78, de 23 de Setembro.

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 15, III Série, de 2 de Agosto de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Assim, ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 23 de Setembro, no artigo 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nos artigos 577.º e 578.º do Código do Trabalho, e no artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março manda o Governo Regional, pelo Vice-Presidente do Governo Regional e pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º**Âmbito**

1 - O presente regulamento é aplicável, na Região Autónoma da Madeira, a empregadores que tenham ao seu serviço trabalhadores cujas funções correspondam a profissões constantes do anexo I, bem como a estes trabalhadores.

2 - O presente regulamento é, designadamente, aplicável a empresas públicas e de capitais públicos, sem prejuízo do disposto no regime legal e nos estatutos respectivos, a cooperativas, fundações, associações sindicais e de empregadores e outras associações sem fim lucrativo.

3 - São excluídos do âmbito do presente regulamento:

- a) Os partidos políticos;
- b) Os empregadores que exerçam a actividade pela qual se possam filiar em associação de empregadores legalmente constituída à data da publicação do presente regulamento;
- e) As relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho publicado ou já apresentado para depósito à data de publicação do presente regulamento.

4 - O presente regulamento é, no entanto, aplicável a relações de trabalho em que sejam parte empregadores referidos na alínea b) do número anterior sempre que a associação de empregadores não proceda à eleição de órgãos sociais nos últimos seis anos, bem como a relações de trabalho referidas na alínea c) do mesmo número, depois do

período mínimo de vigência da convenção colectiva, desde que esta não possa ser revista por causa da extinção de associação sindical ou de empregadores outorgante ou quando a segunda não proceda à eleição de órgãos sociais nos últimos seis anos.

Artigo 2.º

Classificação profissional, definição de funções e níveis de qualificação

1 - Os trabalhadores são classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das profissões cuja definição consta do anexo I.

2 - As profissões abrangidas pelo presente regulamento são enquadradas na estrutura de níveis de qualificação constante do anexo III.

Artigo 3.º

Condições de admissão

1 - A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

2 - A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3 - O trabalhador habilitado com o certificado de aptidão profissional (CAP) admitido para assistente administrativo é integrado no nível salarial IX.

4 - Pode ser admitida como técnico administrativo, técnico de apoio jurídico, técnico de computador, técnico de contabilidade, técnico de estatística, técnico de notariado, técnico de recursos humanos e técnico de secretariado pessoa habilitada com o ensino secundário (12.º ano de escolaridade), ou equivalente e formação específica na respectiva área ou seis anos de experiência profissional.

5 - O empregador pode, no entanto, integrar em alguma das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

6 - A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que ela possa desempenhar, desde que tenha as habilitações mínimas exigidas e esteja em igualdade de condições.

Artigo 4.º

Condições de acesso

1 - Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 - Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3 - Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

Artigo 5.º

Exercício de funções de diversas profissões e substituição de trabalhador

1 - Se o trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões, tem direito à correspondente retribuição mais elevada.

2 - Se o trabalhador substituir outro que esteja temporariamente impedido durante pelo menos 15 dias consecutivos, exercendo funções de outra ou outras profissões e se a alguma corresponder retribuição mais elevada, ou se o substituído tiver categoria superior da mesma profissão, tem direito a desempenhar essas funções até ao regresso do ausente.

3 - Na situação referida no número anterior, se o trabalhador exercer as funções durante 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados num período de 12 meses, e o impedimento do trabalhador substituído se tomar definitivo, tem direito a ingressar na profissão a que corresponda remuneração mais elevada, ou na categoria da mesma profissão em que o substituído estava integrado.

4 - O trabalhador qualificado em profissão a que corresponda retribuição mais elevada, nos termos do número anterior, pode igualmente exercer com regularidade funções da sua anterior profissão.

Artigo 6.º

Transferência entre empresas associadas

Se o trabalhador for admitido por empregador que seja associado de outro a quem tenha prestado serviço, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado ao anterior empregador.

Artigo 7.º

Duração do trabalho e descanso semanal

1 - O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta horas.

2 - O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, além do dia de descanso semanal obrigatório.

3 - O trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar.

4 - O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado em caso de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados.

Artigo 8.º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios, devem ser observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade, o dia 1 de Julho, dia da Região Autónoma da Madeira e das Comunidades Madeirenses, e o dia 26 de Dezembro.

Artigo 9.º

Retribuições

1 - As retribuições mínimas dos trabalhadores constam do anexo II.

2 - Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = Rm \times 12 : Hs \times 52$$

sendo:

Rh - retribuição horária;
 Rm - retribuição mensal;
 Hs - período normal de trabalho semanal.

Artigo 10.º

Abono para falhas

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no nível IX da tabela de retribuições mínimas do anexo II.

Artigo 11.º

Subsídio de refeição

1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de € 2.70 por cada dia completo de trabalho.

2 - O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio previsto no número anterior ou, caso seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diário for inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 - O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 - O trabalhador não tem direito ao subsídio de refeição se o empregador fornecer integralmente as refeições ou participar no respectivo preço com um valor não inferior ao previsto no n.º 1.

Artigo 12.º

Diuturnidades

1 - O trabalhador tem direito, a uma diuturnidade no valor de 3% de retribuição do nível VII da tabela de retribuições mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades, por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, prazo que será contado a partir da data de entrada em vigor do presente regulamento.

2 - As diuturnidades de trabalhador a tempo parcial são calculadas com base na retribuição do nível VII correspondendo ao respectivo período normal de trabalho.

3 - O disposto no n.º 1 não é aplicável a trabalhador de categoria profissional com acesso automático a categoria superior.

4 - Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1ª diuturnidade, a data de vencimento da última diuturnidade.

5 - As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

6 - As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

Artigo 13.º

Deslocações

1 - Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afecto se o local não for fixo.

3 - No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de:

- Alimentação e alojamento, se não poder pernoitar na residência habitual, mediante a apresentação de documentos comprovativos das empresas;
- Horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajectos e esperas efectuados fora do horário de trabalho;
- Transporte em caminho de ferro (1.ª classe) ou avião ou 0,28% do preço do litro da gasolina sem chumbo de custo mais baixo, por cada quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria, na falta de viatura fornecida pelo empregador.

4 - As deslocações entre a Região Autónoma e o continente e ou para o estrangeiro conferem direito a:

- Ajuda de custo igual a 25% da retribuição diária;
- Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

5 - As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas, previstas na alínea b) do n.º 3, não contam para o limite fixado no n.º 3 do artigo 7.º.

Artigo 14.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Analista de funções. - Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou os postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como que se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando,

de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática. - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Assistente administrativo. - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente, os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de consultório. - Auxilia o médico, executando trabalhos que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e recebe o preço.

Caixa. - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do 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 do pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de serviços. - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários 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 as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

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

Chefe de trabalhadores auxiliares. - Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

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

Contabilista/técnico oficial de contas. - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Contínuo. - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de informática. - Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido: confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou de processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras. - Redige cartas e outros documentos em línguas estrangeiras dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos, informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções com vista à resposta.

Directorde serviços. - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política 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 que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

Guarda. - Assegura a vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspector administrativo. - Efectua a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador. - Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas; classifica, cataloga e mantém actualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

Operador de máquinas auxiliares. - Opera com máquinas auxiliares de escritório tais como fotocopiadoras, máquinas de corte e separação de papel, fax e outras.

Operador de tratamento de texto. - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador; revê a documentação a fim de detectar erros e proceder às necessárias correcções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Planeador de informática. - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: providencia pelo fornecimento de suportes de informática necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de

saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

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

Programador de informática. - 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 à codificação 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 através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas.

Recepcionista. - Assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário-geral. - Nas associações ou federações ou outros empregadores similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Técnico administrativo. - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora, com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico de apoio jurídico. - Efectua, controla e coordena num departamento ou escritório as tarefas técnico-administrativas relacionadas com assuntos jurídicos, tais como: selecção e compilação de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreço; analisa os processos e a correspondência relativos aos assuntos de que está incumbido, bem como a eventual distribuição a outros funcionários; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos nos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas e depósitos; acompanha o andamento dos processos e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; processa o texto de petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

Técnico de computador. - Ocupa-se da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de hardware e software dos computadores.

Técnico de contabilidade. - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquia todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico de estatística. - Efectua, controla e ou coordena actividades estatísticas, a partir de fontes de informação normais ou especiais, utilizando programas informáticos normalizados; controla e ou coordena actividades estatísticas implementando, quando necessário, novos métodos; zela pelo cumprimento de prazos de recepção e emissão de quadros e mapas de informação de gestão e estatísticas; participa ou elabora diversos tipos de relatórios ou procede à sua organização; prepara elementos estatísticos e elabora sínteses relativas a provisões, produção, encomendas, vendas, números de consumidores, receitas ou outros; verifica e controla as informações obtidas.

Técnico de notariado. - Colabora na prestação de serviços notariais, designadamente atendimento, acolhimento e acompanhamento de clientes/público, prepara e elabora documentos e requerimentos de natureza notarial, trata da correspondência e respectivo encaminhamento, expediente, comunicações, atendimento telefónico e de outros meios de comunicação e, ainda, presta quaisquer informações de carácter notarial e verifica o funcionamento dos equipamentos.

Técnico de recursos humanos. - Supervisa e ou realiza um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento e motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções, definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve acções e procedimentos relativos à manutenção actualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e supervisa a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisa e ou realiza a gestão provisional dos efectivos através da apreciação das capacidades actuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal, a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades; supervisa a aplicação das normas respeitantes à

política de recrutamento e selecção; propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, selecção, acolhimento e integração mais adequadas à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

Técnico de secretariado. - Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, prepara processos compilando a informação e documentação necessárias, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, envia documentos através de correio, fax e correio electrónico e organiza e mantém diversos ficheiros e dossiers, organiza a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectua marcações.

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

As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Tesoureiro. - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador de limpeza. - Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.

Tradutor. - Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

ANEXO II

Retribuições mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas - Euros
I	Director de serviços Secretário-geral	877
II	Analista de informática Contabilista/técnico oficial de contas Inspector administrativo	857
III	Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro	780

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas - Euros
IV	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico Técnico de computador Técnico de contabilidade Técnico de estatística Técnico de notariado Técnico de recursos humanos	652
V	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1.ª Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor	609
VI	Assistente administrativo de 1.ª Caixa Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª	545,50
VII	Assistente administrativo de 2.ª Assistente de consultório de 1.ª Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Recepcionista de 1.ª	500,50
VIII	Assistente administrativo de 3.ª Assistente de consultório de 2.ª Cobrador de 2.ª Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2.ª Operador de tratamento de texto de 1.ª Recepcionista de 2.ª Telefonista de 1.ª	463
IX	Assistente administrativo de 3.ª (até um ano) Contínuo de 1.ª Guarda de 1.ª Operador de tratamento de texto de 2.ª Porteiro de 1.ª Recepcionista de 2.ª (até quatro meses) Telefonista de 2.ª	440

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas - Euros
X	Contínuo de 2.ª Guarda de 2.ª Porteiro de 2.ª Trabalhador de limpeza	420

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 - Quadros superiores

Analista de informática;
 Contabilista/técnico oficial de contas;
 Director de serviços;
 Inspector administrativo;
 Secretário-Geral

Quadros médios

2.1 - Técnicos administrativos:
 Programador de informática;
 Técnico de apoio jurídico;
 Técnico de computador;
 Técnico de contabilidade;
 Técnico de estatística;
 Técnico de notariado;
 Técnico de recursos humanos;
 Tesoureiro.

Profissionais altamente qualificados

4.1. - Administrativos e outros:
 Analista de funções;
 Correspondente em línguas estrangeiras;
 Documentalista;
 Planeador de informática;
 Técnico de secretariado
 Técnico administrativo;
 Tradutor.

Profissionais qualificados

5.1 - Administrativos:
 Assistente administrativo;
 Assistente de consultório;
 Caixa;
 Controlador de informática;
 Operador de computador.

Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1 - Administrativos e outros:
 Chefe de trabalhadores auxiliares;
 Cobrador;
 Operador de máquinas auxiliares;
 Operador de tratamento de texto;
 Recepcionista;
 Telefonista.

Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7. 1 - Administrativos e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Trabalhador de limpeza.

Profissões existentes em dois níveis

1 - Quadros superiores.

2 - Quadros médios:

2.1 - Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

2 - Quadros médios:

2. 1 - Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção.

Vice - Presidência do Governo Regional e Secretária Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Agosto de 2007 - O Vice - Presidente do Governo Regional - João Carlos Cunha e Silva. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos.- Eduardo António Brazão de Castro.

Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 32/RE/2007

Aprova o Regulamento de Extensão Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 15, de 2 de Agosto de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 15, III Série, de 2 de Agosto de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 15, de 2 de Agosto de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Agosto de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros – Alteração Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros – Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 26 de 15 de Julho de 2007, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

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

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

Nota Justificativa

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 26 de 15 de Julho de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APAP - ASSOC. PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE PUBLICIDADE E COMUNICAÇÃO E A FETESE - FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º

99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 26 de 15 de Julho de 2007, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Agosto de 2007.- O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANACS - Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS - Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANACS - Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS - Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora - Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 26 de 15 de Julho de 2007, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

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

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

Nota Justificativa

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 26 de 15 de Julho de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ANACS - ASSOC. NACIONALDE AGENTES E CORRETORES DE SEGUROS E O STAS - SIND. DOS TRABALHADORES DA ACTIVIDADE SEGURADORA- REVISÃO GLOBAL.

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANACS - Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS - Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora - Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 26 de 15 de Julho de 2007, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Agosto de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

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

Altera o CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade principal são os serviços no âmbito da publicidade e comunicação representadas pela APAP - Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outras associações sindicais outorgantes.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 82 empresas e cerca de 2572 trabalhadores.

3 - Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 30.ª

Abono para falhas

1 - Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores, bem como aqueles que habitual e predominantemente estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas de € 23,70 enquanto exercerem aquelas funções.

2 -

3 -

Cláusula 34.^a
**Direitos dos trabalhadores nas pequenas
deslocações**

1 - As ajudas de custo nunca serão inferiores a € 52,50 por cada dia. Em caso de ausência do local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão dos seguintes montantes:

Almoço/jantar - € 12,40;

Dormida com pequeno-almoço - € 27,80.

2 -

3 -

4 -

Cláusula 35.^a
Subsídio de alimentação

1 - As entidades empregadoras obrigam-se a participar, por cada dia de trabalho efectivamente prestado e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, o valor mínimo de € 5,70.

2 -

3 -

4 -

CAPÍTULO XV
Disposições gerais e transitórias
Cláusula 75.^a
Retroactivos

1 - A tabela de retribuições mínimas produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2007 sem quaisquer outros reflexos.

2 - O subsídio de alimentação terá efeitos reportados a 1 de Julho de 2007.

3 -

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
0	Director-geral	1 433
I	Director administrativo/financeiro Director de meios	1 220,50
	Director de serviços	
	Director artístico/criativo	
	Director de contas	
II	Analista de sistemas (informática) Planeador estratégico de marcas	1 057,50
	Supervisor de meios	
	Chefe de divisão	
	Chefe de departamento	
	Chefe de serviços	
	Redactor publicitário (sénior)	
	Supervisor de contas	
	Visualizador	
III	Analista de meios	965,50
	Contabilista	
	Executivo de contas (sénior)	
	Desenhador-maquetista	
	Planeador de meios (sénior)	
	Técnico de contas	
	Técnico de relações públicas (sénior) ..	
	Tesoureiro	
	Desenhador-ilustrador	
	Desenhador-infografista	
IV	Programador de informática	910
	Chefe de secção	
	Desenhador de arte finalista com mais de seis anos	
	Guarda-livros	
V	Escriturário principal	841
	Executivo de fabrico	
	Executivo de filmes/rádio	
	Planeador de tráfego	
	Secretário de direcção	
	Comprador de espaço e tempo com mais de quatro anos	
VI	Comprador de espaço e tempo de dois a quatro anos	780
	Executivo de contas (júnior)	
	Planeador de meios (júnior)	
	Redactor publicitário (júnior)	
	Técnico de relações públicas (júnior) ..	
VII	Secretário administrativo	756
	Caixa	
	Desenhador de arte finalista de quatro a seis anos	
	Escriturário de 1. ^a	
	Fotógrafo especializado	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
VII	Motorista de pesados Chefe de equipa (demonstrador) Comprador de espaço e tempo até dois anos Executivo de contas (estagiário) (a) Planeador de meio (estagiário) (a) Redactor publicitário (estagiário) (a) .. Técnico de relações públicas (estagiário) (a)	756
VIII	Telefonista/recepcionista Controlador de publicidade Desenhador de arte finalista de dois a quatro anos Escriturário de 2.ª Motorista de ligeiros	687,50
IX	Telefonista Desenhador de arte finalista até dois anos Escriturário de 3.ª Demonstrador	621
X	Contínuo de mais de 21 anos Dactilógrafo do 2.º ano ou com mais de 21 anos Estagiário do 2.º ano Porteiro Tirocinante de desenho do 2.º ano	528,50
XI	Contínuo de 19 a 21 anos Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	489
XII	Contínuo de 18 anos	435
XIII	Paquete de 16 e 17 anos	406

(a) O estágio será de dois anos.

Lisboa, 22 de Maio de 2007.

Pela APAP - Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Maria de Fatima de Sousa Martins Feliciano, mandatário.

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo SQTd - Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

Manuel Magro Toscano, mandatário.

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

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Manuel da Conceição Feliciano, 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;
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

CESP- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.
STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Depositado em 4 de Julho de 2007, a fl.172 do livro n.º 10, com o n.º 140/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

(Publicado no BTE; 1 Série, n.º 29 de 15/7/2007).

CCT entre a ANACS - Assoc. Nacional de Agentes Corretores de Seguros e o STAS - Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora - Revisão global.

O acordo colectivo celebrado entre a ANACS e o STAS não foi alvo de qualquer renegociação desde 2001, pelo que

as partes contratantes, na sequência de vários contactos e negociações, concordaram que se impunha a sua revisão e a sua actualização face às alterações legislativas entretanto publicadas.

A actividade de mediação de seguros tem sofrido ao longo dos últimos anos alterações significativas e estruturais, mormente com a publicação e a entrada em vigor do novo regime da mediação de seguros.

Por outro lado, com a publicação do Código do Trabalho algumas normas do acordo colectivo não eram consentâneas com o novo regime legal, o que determinou a revisão quase global do acordo.

Face a este novo contexto, ambas as partes entenderam ser indispensável concretizar o conteúdo funcional das categorias profissionais e rever os níveis remuneratórios associados a cada uma delas.

Todavia, a revisão do acordo em nada prejudica eventuais direitos anteriormente adquiridos pelos trabalhadores, o que é expressamente consagrado no texto do acordo.

As tabelas salariais foram igualmente revistas, tendo em conta a conjectura actual do sector de mediação de seguros e o facto de não terem sofrido actualizações desde 2001.

Acordam, assim, as partes revogar na íntegra o CCT anterior, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1999, posteriormente alterado pelo Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª série, n.º de Novembro de 2001.

No âmbito geral, ambos os outorgantes consideram que o acordo alcançado é globalmente mais favorável ao anterior, e permitirá assegurar a paz social que tem sido o denominador comum a todos os intervenientes na actividade da mediação.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.ª

Área de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1 - Este contrato colectivo de trabalho obriga:

- a) Por um lado, as entidades representadas pela ANACS - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, associação patronal outorgante;
- b) Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior, representados pelo Sindicato outorgante.

2 - Ficam igualmente obrigados por este CCT a Associação signatária e os trabalhadores ao seu serviço.

3 - Para efeitos do presente contrato, as sociedades estrangeiras consideram-se sediadas em território nacional no local da sede do seu estabelecimento.

Cláusula 3.ª

Abrangência

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, todos do Código do Trabalho, e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, estima-se que serão abrangidos pela presente convenção aproximadamente 500 trabalhadores e 160 empregadores.

Cláusula 4.ª

Vigência, eficácia, denuncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor cinco dias depois da publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará por um período de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período que delas expressamente constar e produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até nove meses contados do início da eficácia das mesmas, através da apresentação de proposta escrita, por qualquer uma das partes.

4 - Tratando-se de revisão que inclua cláusulas sem expressão pecuniária, o prazo referido no número anterior será elevado para o dobro, contando-se da data da eficácia da última revisão de idêntica natureza.

5 - As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada com aviso de recepção.

6 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão.

7 - O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

8 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano, até ser denunciada por qualquer das partes.

9 - A denúncia e o processo de revisão deste CCT, em tudo quanto não estiver aqui expressamente previsto, reger-se-á pelo disposto na lei aplicável.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 5.ª

Condições de admissão e preferência

1 - Só poderá ser admitido como trabalhador de mediadores e corretores de seguros abrangidos por este CCT, o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Ter como habilitações escolares mínimas a escolaridade mínima obrigatória

2 - Para os efeitos do número anterior, a formação profissional reconhecida oficialmente considera-se equivalente às habilitações exigidas para os qualificados.

3 - Têm preferência na admissão, e em igualdade de circunstâncias:

- a) Os trabalhadores que estejam ou tenham estado ao serviço do empregador há menos de dois anos, na qualidade de contratados a termo, a tempo parcial ou como trabalhadores temporários;
- b) Os trabalhadores com formação profissional adequada ao posto de trabalho e com a certificação profissional respectiva;
- c) Os filhos dependentes de trabalhadores incapacitados ou falecidos.

4 - No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a

Cláusula 6.^a

Contratos de trabalho a termo

1 - É permitida a contratação de trabalhadores a termo certo ou incerto de acordo com o disposto na lei e no presente CCT.

2 - A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida para fazer face a necessidades temporárias do empregador que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

3 - O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável.

4 - Considerar-se-á contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou projecto para que haja sido contratado a termo incerto ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

5 - A cessação do contrato, decorrente de declaração do empregador, confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 7.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 - O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, devendo do mesmo constar a actividade a desenvolver, o período normal de trabalho mensal e semanal, o horário de trabalho e a retribuição.

3 - O empregador concederá ao trabalhador que o requireira, e desde que mereça a respectiva concordância da entidade empregadora, a passagem ao regime de tempo parcial, preferindo aqueles que se encontrem numa das situações seguintes:

- a) Assistência a filhos, enteados, adoptados, desde que menores de 12 anos ou, independentemente da idade, se portadores de deficiência física ou incapacitados;
- b) Assistência a cônjuges portadores de deficiência física ou mental ou doença incapacitante, ou de pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos, na mesma situação;
- c) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores que frequentem o ensino médio ou superior.

4 - O trabalhador admitido a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga, em regime de tempo completo, para o exercício das mesmas funções.

5 - A passagem de regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6 - O trabalhador que passe de tempo inteiro a tempo parcial ou vice-versa tem direito a voltar ao regime anterior mediante pedido escrito formulado com uma antecedência mínima de 60 dias.

7 - Para efeitos do cálculo da retribuição efectiva do trabalhador a tempo parcial, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NHT \times RE}{TS}$$

sendo:

NHT=número de horas de trabalho semanal do trabalhador;

RE=retribuição efectiva do trabalhador (como se trabalhasse a tempo inteiro);

TS=número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

SECÇÃO II

Categorias e funções

Cláusula 8.^a

Classificação e níveis salariais dos trabalhadores

1 - O empregador é obrigado a proceder à classificação dos trabalhadores de acordo com as funções que cada um

efectivamente exerce, nas categorias profissionais enumeradas e definidas no presente CCT, constantes dos anexos I e II.

2 - O empregador pode atribuir designações diferentes das previstas neste CCT desde que seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação a uma das previstas, devendo a mesma ser devidamente comunicada ao Sindicato outorgante.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode ser atribuído ao trabalhador nível salarial constante dos anexos II e IV, não correspondente à categoria, desde que superior, não podendo ser-lhe posteriormente retirado.

4 - As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste CCT e que não resultem do disposto no número anterior, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

5 - Os trabalhadores que, de modo regular e contínuo, desempenhem funções correspondentes a diversas categorias, devem ser classificados pela de nível de remuneração mais elevado.

6 - Para os efeitos do número anterior, considera-se regular e contínua a prestação de funções por período de tempo continuado igual ou superior a 30 dias.

7 - As categorias profissionais referidas nos números anteriores e respectivas definições de funções são as constantes do anexo II

8 - Em escritórios com menos de cinco trabalhadores, qualquer deles poderá exercer uma função, mesmo que não seja a da sua categoria, desde que não se verifique despromoção funcional.

Cláusula 9.^a

Extensão de funções do pessoal dos serviços complementares

1 - Aos trabalhadores dos serviços complementares, como tais classificados no anexo I, não pode ser ordenada a execução de serviços diferentes dos previstos para as funções das respectivas categorias.

2 - Em casos excepcionais, todavia, podem estes trabalhadores ser encarregados de desempenhar outras funções do mesmo nível de qualificação.

3 - A infracção do disposto no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de ser considerado técnico de seguros ou trabalhador do grupo de enquadramento, de acordo com as funções que vem exercendo e desde o seu início, seja qual for o tempo ocupado em tais serviços.

4 - Para efeitos dos números anteriores, presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a 15 dias de trabalho efectivo.

SECÇÃO III

Quadros de pessoal

Cláusula 10.^a

Alterações aos quadros de pessoal

As alterações ocorridas no quadro de pessoal das empresas quanto a categorias, níveis e vencimentos, resultantes da cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo ou caso ou de novas admissões, terão de ser comunicadas trimestralmente ao Sindicato que representa o trabalhador.

SECÇÃO IV

Promoções

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

Técnico de seguros:

Estagiário administrativo - o trabalhador que desempenha esta função passa do nível III para o nível VII quando complete um ano de permanência na categoria;

Empregado administrativo - o trabalhador que desempenha esta função passa do nível VII para o nível VIII quando complete três anos na categoria, do nível VIII para o nível IX quando complete mais quatro anos e para o nível X ao fim de mais cinco anos na categoria;

Secretário - o trabalhador que desempenha esta função passará ao nível VII de remuneração quando completar quatro anos de permanência na categoria;

Adjunto de gestor de clientes - o trabalhador que desempenha esta função passará ao nível VIII de remuneração quando complete três anos de permanência na categoria e do nível VIII para o nível IX quando complete mais de três anos;

Gestor de clientes - o trabalhador que desempenha esta função passará ao nível X quando complete três anos nesta categoria e do nível X ao nível XI quando complete mais de três anos;

Técnico de análise de riscos - o trabalhador que desempenha esta função passará ao nível X quando complete três anos nesta categoria e do nível X ao nível XI quando complete mais de quatro anos.

Serviços complementares:

Rececionista/telefonista - o trabalhador que desempenha esta função passa obrigatoriamente do nível V para o nível VI quando complete três anos na categoria e passará ao nível de remuneração imediato quando complete cinco anos de permanência nessa categoria.

Estagiário dos serviços gerais - o trabalhador que desempenha esta função passa do nível I para o nível III quando complete um ano de permanência na categoria.

Cláusula 12.^a**Mudança de quadro dos técnicos dos serviços complementares**

1 - Os técnicos dos serviços complementares passarão obrigatoriamente, desde que haja vaga, para administrativos, logo que obtenham as habilitações mínimas previstas para o efeito.

2 - O ingresso na nova carreira pode fazer-se pela categoria mínima onde forem integrados, mantendo o nível de remuneração quando superior, sendo-lhe aplicável o esquema de promoção obrigatória vigente no quadro de ingresso.

3 - O prémio de antiguidade que eventualmente auferissem como técnicos dos serviços complementares, nos termos dos n.º 5 e 4 da cláusula 41.^a, mantém-se fixo e só poderá ser absorvido quando forem promovidos ou lhes for atribuído nível de remuneração superior.

Cláusula 13.^a**Tempo de serviço para promoção**

Sempre que neste CCT se faça referência ao tempo de serviço como requisito de promoção, esse tempo deve ser contado a partir do início das funções em causa, sem dar lugar a qualquer pagamento a título de retroactivos, salvo quando neste CCT se dispuser expressamente em contrário.

Cláusula 14.^a**Início dos efeitos da promoção**

As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem.

SECÇÃO V**Interinidade de funções**Cláusula 15.^a**Casos de interinidade**

1 - Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa a qualquer título.

2 - O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de seis meses, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, salvo em caso de doença, acidente ou requisição por parte do Governo, entidades públicas ou Sindicato outorgante, período findo o qual o trabalhador assume definitivamente o direito ao lugar.

3 - O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador.

Cláusula 16.^a**Consequências da interinidade**

1 - O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição e a retribuição base da categoria correspondente às funções que estiver a desempenhar.

2 - Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 30 dias após a perda do lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria mínima do CCT correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

SECÇÃO VI**Transferências e mobilidade geográfica**Cláusula 17.^a**Transferências**

1 - Salvo estipulação em contrário, e sem prejuízo do disposto na cláusula 18.^a, a empresa pode transferir qualquer trabalhador para outro posto ou local de trabalho, dentro da mesma localidade, ou para a localidade onde este reside, mediante aviso prévio de 30 dias.

2 - A transferência será precedida de audição prévia dos delegados sindicais ou, na sua falta, do Sindicato e, quando dela resulte mudança de categoria, só poderá ser feita para categoria de retribuição base igual ou superior à da categoria que o trabalhador detinha.

3 - Sempre que houver lugar à transferência prevista nos números anteriores, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao menor dos custos em transportes colectivos.

4 - Se da transferência resultar mudança significativa do seu conteúdo funcional, será garantida ao trabalhador formação profissional adequada às novas funções que lhe forem cometidas.

Cláusula 18.^a**Transferência do trabalhador para outra localidade**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outra localidade se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo este manifestar a sua concordância escrita, e sendo previamente ouvidos os delegados sindicais ou respectivo sindicato, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o trabalhador preste serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 - A decisão de transferência só poderá efectuar-se desde que, devidamente fundamentada e por escrito, estabeleça a sua duração e for comunicada com a antecedência mínima de 30 dias.

3 - A empresa custeará obrigatoriamente, em qualquer caso, todas as despesas feitas pelo trabalhador relativas a si e ao seu agregado familiar, directa ou indirectamente resultantes da mudança de localidade.

4 - No caso de encerramento de qualquer escritório que provoque a transferência total dos trabalhadores para outra localidade, não havendo concordância de algum trabalhador e havendo prejuízo sério para o mesmo, este poderá resolver o respectivo contrato, tendo direito à respectiva indemnização legal.

Cláusula 19.^a

Transferência por motivos de saúde

1 - Qualquer trabalhador pode, por motivo de saúde, pedir a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, dos serviços médico-sociais ou por qualquer outro médico da especialidade.

2 - Os trabalhadores com funções predominantemente externas, por desgaste físico e ou psíquico decorrente do exercício da sua profissão, devidamente comprovado, nos termos do número anterior, têm direito, mediante pedido escrito, de passar a função interna, mesmo que esta seja de nível inferior, logo que perfaçam 45 anos de idade e 15 de serviço na categoria, mantendo, no entanto, o nível de remuneração correspondente à categoria donde são transferidos.

3 - Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato ou Sindicato, outro pelo empregador e o terceiro pelos serviços médico-sociais, que presidirá, ficando a transferência sujeita à decisão da junta médica.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Período e horários de trabalho

Cláusula 20.^a

Duração

1 - A duração do trabalho semanal é de trinta e cinco horas.

2 - O horário diário será organizado entre as 8 e as 20 horas, não podendo exceder as oito horas diárias.

Cláusula 21.^a

Competência para estabelecer o horário de trabalho

1 - Compete aos empregadores, dentro dos limites fixados na cláusula anterior, o estabelecimento do horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, obtendo o seu acordo prévio e após a respectiva comunicação ao sindicato outorgante.

2 - O empregador só pode alterar os horários após consulta aos trabalhadores afectados e acordo escrito dos mesmos, devendo a mesma ser também precedida de consulta aos respectivos delegados sindicais ou ao Sindicato.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sendo remunerado de acordo com o estabelecido no presente CCT.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador, bem como em situações de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - Cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e cinquenta horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

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

5 - Os trabalhadores poderão, pedir a dispensa da prestação de trabalho suplementar quando motivos de força maior os impeçam, nomeadamente:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

6 - Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar ou feriado têm direito a um dia de descanso.

7 - O empregador deve enviar trimestralmente aos sindicatos relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o período em causa, com discriminação do número de horas prestado e respectivos descansos compensatórios.

8 - A retribuição do trabalho suplementar é calculada nos termos do disposto na cláusula 37.^a do presente CCT.

Cláusula 23.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo desempenho das respectivas funções o justifique, nos termos da legislação aplicável.

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

- a) Possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- b) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 - A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, períodos de descanso diário e aos feriados previstos nesta convenção.

4 - Caso sejam ultrapassados os limites estabelecidos no n.º 2 da presente cláusula, considerase trabalho suplementar o que seja prestado para além desses mesmos limites.

5 - A retribuição dos trabalhadores isentos do horário de trabalho será calculada nos termos da cláusula 38.^a do presente CCT.

Cláusula 24.^a

Tolerância de ponto

1 - A título de tolerância o trabalhador pode entrar I ao serviço com um atraso de quinze minutos diários, que compensará obrigatoriamente no próprio dia.

2 - A faculdade conferida no número anterior só I poderá ser utilizada até setenta e cinco minutos por mês.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 25.^a

Direito a férias

1 - Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 26.^a

Aquisição do direito a férias

1 - 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 números seguintes.

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

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de

decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, podendo ser gozadas seguidas ou interpoladamente.

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

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

3 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

4 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

5 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem podendo, excepcionalmente, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 28.^a

Escolha da época de férias

1 - As férias serão marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e o empregador.

2 - Na falta de acordo quanto à escolha da época de férias, o empregador marcará-las-á entre 1 de Junho e 30 de Setembro, ouvidos os delegados sindicais ou o Sindicato respectivo.

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

Cláusula 29.^a

Suspensão do período de férias

1 - As férias são suspensas em caso de doença do trabalhador ou em qualquer das situações referidas nas alíneas b) e c) da cláusula 32.^a, desde que o empregador seja do facto informado.

2 - Terminada que seja qualquer das situações referidas no número anterior, a suspensão cessará de imediato,

recomeçando automaticamente o gozo das férias pelo período restante.

3 - Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato, se outro período não cadaver pelo responsável pela educação de menor, for fixado por acordo escrito entre o trabalhador e o uma vez por trimestre, para deslocação à escola, empregador.

Cláusula 30.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 31.^a

Concessão de dispensas

O empregador pode dispensar os trabalhadores da prestação de trabalho na véspera de Natal e na tarde de Quinta-Feira Santa.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

Cláusula 32.^a

Tipos de faltas

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) 15 dias seguidos por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias caso o trabalhador o deseje;
- b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, pais, filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;
- d) O tempo indispensável à prestação de provas em estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante;
- e) O tempo indispensável à prestação de socorros imediatos, em caso de acidente, doença súbita ou assistência inadiável a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que lhes possa prestar auxílio;
- f) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de cargos nas comissões de trabalhadores ou nos órgãos estatutários do Sindicato outorgante ou como delegados sindicais, ou ainda no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social;
- g) O tempo de ausência indispensável, devida à impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, declaração de estado de sítio ou emergência ou cumprimento de obrigações legais;

- h) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato apresentem os seus programas de candidatura até ao limite de 15 elementos por cada lista;
- i) 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;
- j) Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pelo empregador;
- l) Sempre que a lei como tal as qualifique.

2 - São consideradas injustificadas as faltas não predistrital, vistas no número anterior.

3 - Se o empregador considerar a falta como injustificada, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador nos cinco dias úteis imediatamente posteriores à apresentação da respectiva justificação.

Cláusula 33.^a

Licença com retribuição

1 - Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição, que poderão acrescer ao período de férias:

- a) Três dias quando perfizerem 50 anos de idade e 15 anos de antiguidade na empresa;
- b) Quatro dias quando perfizerem 53 anos de idade e 18 anos de antiguidade na empresa;
- c) Cinco dias quando perfizerem 55 anos de idade e 20 anos de antiguidade na empresa.

2 - Ao número de dias de licença com retribuição serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção de:

- a) As justificadas, até cinco por ano;
- b) As referentes a cirurgias e internamento hospitalar, incluindo o pré e o pós-operatório;
- c) As dadas por trabalhadores dirigentes sindicais nos termos da cláusula 73.^a;
- d) As dadas em consequência de acidente de trabalho;
- e) As dadas pelo trabalhador-estudante, ao abrigo da cláusula 73.^a;
- f) As faltas previstas nas alíneas a) a d) da cláusula 32.^a

3 - Quando o trabalhador reunir os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma e o não fizer perde o direito à licença com retribuição.

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

1 - Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 - O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição, apresentado pelo trabalhador, no prazo de 10 dias.

3 - A falta de resposta do empregador no prazo referido no número anterior equivale à concessão da licença nos termos em que for requerida.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 35.^a

Conceito de retribuição

1 - A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que o presente CCT ou a Lei definam como tal.

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

Cláusula 36.^a

Classificação de retribuição

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- «Retribuição base» a retribuição mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
- «Retribuição mínima» a retribuição estabelecida no número anterior, acrescida do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- «Retribuição efectiva» a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador, que integra a retribuição base, os prémios de antiguidade e qualquer outra prestação paga mensalmente, com carácter de regularidade, por imperativo da lei ou deste CCT, com exclusão do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação e da retribuição por trabalho suplementar e abono para falhas;
- «Retribuição anual» a retribuição igual a 14 vezes a última retribuição efectiva.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será prestado nos termos legal e convencionalmente previstos e remunerado de acordo com o estabelecido nos números seguintes:

1 - Se prestado em dia normal e for diurno:

- Primeira hora - retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;
- Segunda hora - retribuição/hora acrescida de 75% = 175%.

2 - Se prestado em dia normal e for nocturno:

- Primeira hora - retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%;
- Segunda hora - retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

3 - Se prestado em dias de descanso semanal, de descanso semanal complementar ou em dia feriado, terá um acréscimo de 145% da retribuição normal, num total de 245%.

Cláusula 38.^a

Retribuição da isenção do horário de trabalho

1 - Aos trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho será pago um suplemento nos seguintes termos:

- Quando for acordada a modalidade prevista na alínea a) do n.º 2 da cláusula 23^a, será pago um suplemento igual a 30% da retribuição base auferida pelo trabalhador;
- Quando for acordada a modalidade prevista na alínea b) do n.º 2 da cláusula 23^a, será pago um suplemento igual a 25% da retribuição base auferida pelo trabalhador.

2 - Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação da retribuição adicional, o regime da isenção do horário de trabalho, mas sim o do trabalho suplementar estabelecido no presente CCT.

Cláusula 39.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 - Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 - Para além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao da retribuição efectiva a que tiverem direito em 31 de Dezembro do ano em que as mesmas são gozadas, sendo pago integralmente no seu início.

3 - A redução do período de férias, nos termos do artigo 232.º do Código do Trabalho, não implica uma redução correspondente, nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

4 - Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano da admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da retribuição efectiva, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 - A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de Dezembro do ano a que respeitar.

3 - O trabalhador admitido no próprio ano terá direito a um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 - Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 - Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a

Cláusula 41.^a

Prémios de antiguidade

1 - Todo o trabalhador ao completar 10 anos seguidos ou interpolados na actividade de mediação, prestados aos empregadores a que este CCT se aplica, terá direito a um prémio de antiguidade.

2 - O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar 10 anos - 10%;
Por cada ano completo a mais - 1%.

3 - Todo o trabalhador que, antes de atingir 10 anos completos de serviço na actividade de mediação, permanecer pelo menos 4 anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que, nos termos deste CCT, não tenham promoção obrigatória, terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 - O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar quatro anos - 4%;
Por cada ano completo a mais - 1%;
Ao completar 10 anos na actividade mediadora - este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 - As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre a retribuição base do nível VIII.

6 - Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 4, serão considerados:

- a) Os anos de actividade prestados na área do sindicato outorgante;
- b) Os anos de actividade prestados por trabalhadores portugueses na área da mediação em território português, fora do âmbito do sindicato, a mediadoras nacionais e ou estrangeiras ou, em qualquer outro território, a empresas de mediação portuguesas ou de capital maioritário português, desde que o trabalhador não tenha exercido posteriormente outra actividade.

7 - Cumpre ao trabalhador fazer prova das condições previstas na alínea b) do número anterior.

8 - Para efeito destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade de mediação cada ano de serviço, independentemente de ser a tempo total ou parcial.

Neste último caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção de tempo de serviço parcial prestado.

9 - Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completarem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 42.^a

Subsídio de almoço

1 - A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a € 7.

2 - Em caso de falta durante o período normal de trabalho, os trabalhadores só terão direito a subsídio de almoço se prestarem, no mínimo, quatro horas de trabalho em cada dia.

3 - Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a subsídio de almoço, nos termos do número anterior.

4 - O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 20.^a

5 - Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço não beneficiará do disposto nesta cláusula.

6 - Os subsídios de refeição previstos nesta cláusula não são devidos quando a empresa forneça integralmente as refeições ou nelas participe com montantes não inferiores aos estabelecidos nos n.ºs 1 e 3 da presente cláusula.

Cláusula 43.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que exerçam funções de tesoureiro, caixa ou cobrador, bem como dos que procedem a pagamentos ou recebimentos em dinheiro, será coberto, até ao limite de € 2493,99 anuais, através de contrato de seguro adequado, cujos custos serão suportados pela empresa.

Cláusula 44.^a

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 - Os empregadores pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 - As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde normalmente presta serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os valores que vigorem em cada momento para os funcionários do Estado e

para os quais se remete. Em casos devidamente justificados esses valores poderão ser excedidos, apresentando o trabalhador os devidos documentos comprovativos.

3 - Nos anos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão actualizados na mesma percentagem em que o forem os valores para o funcionalismo público.

4 - O trabalhador, quando desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 - Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas contra a apresentação de documentos comprovativos.

6 - Os trabalhadores que utilizem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efectuado em serviço o mesmo que um funcionário público receberia do Estado nas mesmas circunstâncias.

7 - Os trabalhadores que utilizem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efectuado em serviço o mesmo que um funcionário público receberia do Estado nas mesmas circunstâncias.

8 - A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada, por motivos devidamente fundamentados.

9 - Aos colaboradores que se desloquem ao serviço do empregador serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transportes não for adoptado.

10 - Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer, desde que não tenha actuado com culpa grave.

11 - Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores podem optar por um seguro, custeado pela empresa, de veículo que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos «Responsabilidade civil ilimitada» e «Danos próprios», de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 14 963,94.

Cláusula 45.^a

Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço no estrangeiro

1 - Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, nas condições expressas nos números seguintes.

2 - As despesas de transporte serão da conta do empregador.

3 - As ajudas de custo diárias serão as mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado com vencimentos superiores ao valor do índice 405.

4 - Os trabalhadores que afixarem as ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70% dessas importâncias, ficando, nesse caso, a cargo do respectivo empregador as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 - Para além do previsto nos números anteriores, o empregador reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 - A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

SECÇÃO III

Disposição comum

Cláusula 46.^a

Arredondamentos

Sempre que, nos termos deste CCT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 43.^a, 44.^a e 45.^a, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para a dezena de cêntimos imediatamente superior.

CAPÍTULO V

Pré-reforma

Cláusula 47.^a

Regime geral

1 - Os trabalhadores referidos, quando atingirem 55 anos de idade, podem acordar com o empregador a passagem à situação de pré-reforma.

2 - O acordo será efectuado por escrito e determinará a data do seu início, bem como os direitos e obrigações de cada uma das partes, nomeadamente o valor da prestação anual de pré-reforma, modo da sua actualização, número de prestações mensais em que será paga e composição da retribuição para efeito de cálculo das futuras pensões de reforma por velhice ou invalidez.

3 - Aos trabalhadores pré-reformados nas condições previstas no n.º 1 será garantida uma prestação pecuniária total anual de pré-reforma calculada através da seguinte fórmula:

$$P = 0,8 \times R \times 14$$

em que:

P = prestação anual;

R = última retribuição efectiva mensal na data da pré-reforma.

4 - O direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o pré-reformado satisfizer as condições legais para requerer a reforma à segurança social ou se reformar por invalidez.

Cláusula 48.^a

Forma de actualização

As prestações de pré-reforma são actualizadas conforme estiver estabelecido no acordo individual de pré-reforma de cada trabalhador ou, sendo este omissivo, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO VI

Regalias nos casos de doença, acidente ou morte

Cláusula 49.^a

Seguro de doença

1 - As entidades abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 000 por ano e por trabalhador.

2 - Se os empregadores colocarem à disposição dos trabalhadores seguros de saúde com coberturas superiores, não podem, por esse facto, exigir qualquer pagamento ou copagamento até ao limite máximo das despesas indicadas no n.º 1 desta cláusula.

3 - Nas doenças comprovadamente relacionadas com o ambiente e condições de trabalho, através de atestado médico, o empregador assumirá o encargo com a totalidade das despesas médicas e medicamentosas resultantes das mesmas.

Cláusula 50.^a

Complemento do subsídio por doença

1 - As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela segurança social, nos seguintes termos:

- Até três anos completos de antiguidade, os primeiros cinco meses de retribuição efectiva por inteiro e os cinco meses seguintes com metade da retribuição efectiva;
- Por cada ano de antiguidade, além de três, mais mês e meio de retribuição efectiva por inteiro e mês e meio com metade da retribuição.

2 - As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços,

competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 - Caso a segurança social remeta directamente ao trabalhador o subsídio de doença, este fica obrigado a entregá-lo ao empregador.

4 - Caso o trabalhador não cumpra, o estipulado no prazo anterior, no prazo de 60 dias, a entidade empregadora poderá proceder ao desconto no respectivo vencimento.

5 - Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição líquida superior à que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

6 - O quantitativo indicado no n.º 2 desta cláusula será pago na residência do trabalhador ou em local por ele indicado.

Cláusula 51.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1 - Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a sua retribuição efectiva, mantendo-se o direito ao subsídio de almoço e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço efectivo.

2 - O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa, através de seguro apropriado.

Cláusula 52.^a

Benefícios em caso de morte e invalidez permanente

1 - Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória, a um esquema de seguro adequado que garanta:

- O pagamento de um capital por morte igual a 14 vezes a retribuição base mensal da sua categoria;
- Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido no número anterior, em duplicado;
- No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo, in itinere, o capital referido na alínea a) em sextuplicado.

2 - As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 10 000, € 20 000 e € 60 000.

3 - Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

4 - A indemnização a que se refere o número anterior será paga as pessoas que vierem a ser designadas pelo

trabalhador como «beneficiários». Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador, nos termos da lei civil.

5 - O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada urna das empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

CAPÍTULO VII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, aplicando todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

Cláusula 54.^a

Formação em segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - A formação em segurança, higiene e saúde no trabalho compreende a realização de acções ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal de trabalho.

2 - O plano de formação da empresa deve prever a inclusão de módulos de segurança, higiene e saúde no trabalho em todas as acções de formação com duração igual ou superior a dez horas.

3 - A formação promovida pelo empregador deve ser obrigatoriamente ministrada por técnicos de segurança e higiene no trabalho detentores de CAP ou por formadores reconhecidos pelo IDICT.

4 - Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança, higiene e saúde no plano anual de formação das empresas, devendo igualmente ser-lhes entregue cópia do relatório anual entregue pela empresa ao IDICT e à DGS.

SECÇÃO II

Higiene e segurança

Cláusula 55.^a

Higiene e segurança

1 - Os locais de trabalho devem ser dotados de condições de comodidade e sanidade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais ou outras que eventualmente possam ser provocadas pelo meio envolvente.

2 - As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpos e conservados.

3 - Salvo razões especiais, sem inconveniente para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 - Sempre que a empresa proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 - Deverão ser criadas condições de evacuação e destruição de lixo e desperdícios de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 - Deve ser assegurada definitivamente a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 - É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 - Deve ser garantida a existência, nos locais anteriormente definidos, de sinalização, boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, salubridade, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 - É proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 - O trabalhador disporá de espaço e de equipamento que lhe permita eficácia, higiene e segurança no trabalho.

11 - O empregador deverá prestar todas as informações necessárias aos trabalhadores bem como a formação adequada com vista ao cumprimento dos princípios enunciados e de outros que venham a ser estabelecidos.

12 - Aos trabalhadores e aos seus órgãos representativos ou às comissões de segurança, higiene e saúde é lícito, com alegação fundamentada, requerer ao empregador uma

inspecção sanitária através de organismos ou entidades oficiais, oficializadas ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidades técnicas para se pronunciarem sobre as condições anómalas que afectem ou possam vir a afectar de imediato a saúde dos trabalhadores. Os custos da inspecção e demais despesas inerentes à reposição das condições de salubridade dos meios ambiente e técnico-laboral, são de exclusivo encargo do empregador, quando por este autorizadas.

Cláusula 56.^a

Segurança no trabalho

Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção, nos termos da lei.

SECÇÃO III

Medicina do trabalho

Cláusula 57.^a

Medicina do trabalho

1 - As empresas assegurarão serviços internos ou externos de medicina no trabalho, nos termos da legislação aplicável, garantido condições de higiene, segurança e saúde dos trabalhadores, bem como o direito de utilizar, a todo o momento, os respectivos serviços.

2 - O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 - Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste CCT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, sendo tais exames confidenciais e sigilosos.

4 - Os trabalhadores devem ser inspeccionados obrigatoriamente:

- a) Todos os anos, até aos 18 anos e depois dos 45 anos de idade;
- b) De dois em dois anos entre aquelas idades.

5 - Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigatoriamente inspeccionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

6 - As inspecções obrigatórias referidas nos n.ºs 4 e 5 constarão dos seguintes exames, salvo opinião médica em contrário:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual e exame oftalmológico;
- c) Hemoscopias;
- d) Raios X do tórax;
- e) Análise de urina tipo I e tipo II;
- f) Rastreio oncológico;
- g) Rastreio da função auditiva e audiométrica.

7- No caso de os empregadores não cumprirem o disposto nos números anteriores até 15 de Outubro do ano em que se deva verificar a inspecção, os trabalhadores poderão promover por sua iniciativa, mediante pré-aviso de 30 dias à empresa, a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as respectivas despesas, obrigando-se a empresa a pagá-las no prazo de 10 dias contados da data da sua apresentação.

8 - Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo dispendido para o efeito.

9 - Os exames médicos realizados no âmbito da medicina do trabalho, como actos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-doente.

10 - Sempre que os resultados dos exames médicos concluam pela necessidade de transferência do posto de trabalho, a empresa obriga-se a reconverter o trabalhador noutro posto de trabalho adequado à sua situação.

11 - Em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

CAPÍTULO VIII

Regimes especiais

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 58.^a

Licença por maternidade e direitos da trabalhadora

1 - A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, salvo legislação mais favorável, sem perda de quaisquer regalias ou retribuições como se da prestação efectiva de trabalho se tratasse.

2 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento, sendo este interregno totalmente considerado justificado ao abrigo da cláusula da assistência à família.

4 - Em caso de aborto ou nado-morto, a mulher tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de acordo com a prescrição médica.

5 - Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período de 30 dias, por prescrição médica, sem prejuízo do direito aos 90 dias a seguir ao parto.

6 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

7 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 - Todas as trabalhadoras, em caso de parto, poderão dispor de duas horas diárias, até que a criança complete 12 meses, para o seu acompanhamento, amamentação, aleitação ou consultas.

Cláusula 59.^a

Licença por paternidade

1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que será obrigatoriamente gozada no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - Por incapacidade física ou psíquica da mãe, comprovada por atestado médico, e enquanto esta durar, ou por morte ou decisão conjunta dos pais, desde que observados os condicionalismos legais, o pai tem direito a uma licença por um período de duração igual àquele a que a mãe teria direito.

3 - As ausências ao abrigo dos números anteriores não determinam perda de retribuição nem de quaisquer regalias e são consideradas, para todos os efeitos, como se de trabalho efectivo se tratasse.

Cláusula 60.^a

Assistência a menor com deficiência

1 - A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2 - O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção.

3 - O pai ou a mãe têm direito a uma licença sem vencimento por um período de seis meses, prorrogável até 4 anos, para acompanhamento do filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este coabite, que seja deficiente ou doente crónico, durante os primeiros 12 anos de vida.

Cláusula 61.^a

Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença, para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

Cláusula 62.^a

Assistência a menores

1 - Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados, enteados ou netos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação menores de 12 anos.

2 - Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 - Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar num horário reduzido ou flexível, nos termos da lei.

5 - Será concedido aos trabalhadores que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial, por todo o período de tempo imposto pelas suas responsabilidades familiares, nos termos da cláusula 7.^a.

SECÇÃO II

Assistência à família

Cláusula 63.^a

Assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

O disposto para a assistência a menores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 64.^a

Outros casos de assistência à família

O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível

em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, ascendente ou descendente na linha recta, por parentesco ou afinidade.

SECÇÃO III

Do trabalhador-estudante

Cláusula 65.^a

Trabalhador-estudante

1 - Para efeitos deste CCT considera-se trabalhador-estudante o que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso de ensino oficial ou equiparado.

2 - A matrícula referida no número anterior refere-se à frequência quer de cursos de ensino oficial, incluindo o universitário, de estágios, pós-graduações ou similares, quer de cursos de formação técnica e ou profissional.

3 - Se o curso frequentado pelo trabalhador for do interesse e a pedido da empresa, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação.

4 - Se o curso for do interesse exclusivo do trabalhador, este poderá obter sempre a passagem a tempo parcial, sempre que isso não ponha em causa o normal funcionamento da empresa e seja necessário para a frequência do curso em que está inscrito.

5 - O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer regalias, para a prestação de exames ou de outro tipo de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Seis horas por semana, sempre que necessárias para assistir às aulas;
- b) Três dias consecutivos para prestação de provas, incluindo o dia de exame, quer seja escrito ou oral. Se os dias de provas forem consecutivos, o trabalhador terá direito àquele período por cada disciplina ou cadeira;
- c) Sempre que os momentos de avaliação configurem a discussão de trabalhos práticos, terá direito a dois dias seguidos, incluindo sábados e domingos;
- d) O trabalhador-estudante poderá dispor, em alternativa às alíneas b) e c), de 18 dias úteis, consecutivos ou não, para preparação dos momentos de avaliação a que estiver sujeito, excluindo os dias de prestação de prova.

6 - No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula será interrompido.

7 - O trabalhador tem direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade comprovada com os planos de férias do empregador.

8 - O trabalhador-estudante tem direito a utilizar até 10 dias de licença sem retribuição em cada ano civil, sem perda de quaisquer outras regalias.

9 - Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida por efeito desses cursos ou conhecimentos adquiridos. Será reconhecida preferência, em igualdade de circunstâncias, ao trabalhador que, na qualidade de trabalhador-estudante tenha concluído um curso ou adquirido conhecimentos que o habilitem ao desempenho das funções que pretende executar.

10 - As empresas promoverão o estabelecimento de um subsídio de estudo no montante mensal mínimo de 2% do nível X de retribuição ao trabalhador-estudante, de Outubro a Agosto de cada ano, desde que o curso tenha manifesto interesse para a actividade de mediação.

11 - O trabalhador, para usufruir das regalias incluídas nesta cláusula terá de fazer prova junto da empresa, no início de cada ano lectivo, da sua inscrição em qualquer estabelecimento, oficial ou particular, em curso oficialmente reconhecido e, no final de cada ano, da aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas ou cadeiras em que se tiver matriculado.

SECÇÃO IV

Da mulher trabalhadora

Cláusula 66.^a

Mulher trabalhadora

Será concedido às trabalhadoras que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial por todo o período de tempo imposto pelas responsabilidades familiares, nos termos da cláusula 7.^a

CAPÍTULO IX

A acção disciplinar e indemnizações

Cláusula 67.^a

Procedimento disciplinar

1 - A aplicação das sanções de suspensão ou despedimento será obrigatoriamente precedida de procedimento disciplinar escrito.

2 - O procedimento com vista ao despedimento deverá obedecer ao formalismo legal, nos seguintes termos:

- a) O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo, por si ou por advogado, e responder à nota de culpa;
- b) As notificações a efectuar obrigatoriamente à comissão de trabalhadores serão igualmente efectuadas aos delegados sindicais;
- c) Na falta simultânea de comissão de trabalhadores e de delegados sindicais, o empregador, concluídas as diligências probatórias, enviará cópia integral do processo ao sindicato em que o trabalhador está inscrito para efeito de obtenção de parecer;
- d) Quando o procedimento disciplinar não estiver patente para consulta na localidade em que o trabalhador presta trabalho, o empregador fará acompanhar a nota de culpa de cópia de todo o processo. Se o não fizer, o trabalhador tem o direito de requerer o envio das mesmas cópias, suspendendo-se o prazo de defesa até ao seu envio.

3 - O procedimento disciplinar para aplicação de qualquer sanção obedece ao formalismo do procedimento com vista ao despedimento, com as necessárias adaptações.

4 - A aplicação de qualquer outra sanção disciplinar pressupõe sempre a audição do trabalhador sobre os factos de que é acusado.

Cláusula 68.^a

Indemnizações por despedimento sem justa causa, extinção do posto de trabalho e despedimento colectivo

1 - Em substituição da reintegração por despedimento que não subsista por inexistência de justa causa, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente a um mês de retribuição efectiva por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença, sem prejuízo de outro regime mais favorável.

2 - Tratando-se de trabalhadores dirigentes ou delegados sindicais no activo, bem como os que tenham exercido ou sido candidatos àquelas funções há menos de cinco anos, a indemnização referida nos termos do número anterior será elevada ao dobro, nunca sendo inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

3 - No caso de despedimento justificado pela extinção do posto de trabalho por motivos económicos, de mercado, tecnológicos ou estruturais relativos à empresa, ou em caso de despedimento colectivo, o trabalhador terá direito a uma indemnização calculada nos termos dos números anteriores.

Cláusula 69.^a

Sanções abusivas

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões sindicais de empresa, bem como de delegados sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Ter posto as autoridades competentes ou o sindicato ao corrente de violações da lei, do CCT ou dos direitos sindicais cometidos pela empresa ou ter informado o Sindicato sobre as condições de trabalho e outros problemas de interesse para os trabalhadores;
- e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a

aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), c), d) e e) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea b) do mesmo número, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha o a exercer.

Cláusula 70.^a

Indemnizações por sanções abusivas

1 - O empregador que suspender um trabalhador nos casos previstos nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 1 da cláusula anterior pagar-lhe-á a importância equivalente a 10 vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea b) do mesmo número.

2 - A aplicação abusiva da sanção de despedimento confere ao trabalhador o direito ao dobro da indemnização, calculada em função da antiguidade.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores

Cláusula 71.^a

Comunicação ao empregador

1 - Os sindicatos obrigam-se a comunicar ao empregador, por forma escrita, os nomes dos respectivos trabalhadores eleitos para as diferentes estruturas sindicais.

2 - Em caso de substituição ou cessação de funções de qualquer dos trabalhadores referidos no número anterior, também deverá ser dado conhecimento nos mesmos termos.

Cláusula 72.^a

Actividade sindical na empresa

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimada por comunicação prévia do respectivo sindicato;
- b) Eleger, em cada local de trabalho, os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei por este CCT;

- e) Dispor, a título permanente, e no interior da empresa, de instalações adequadas para o exercício de funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contactos com o público;
- h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre a matéria do trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste CCT e na lei, como se estivessem em efectividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 - Os sindicatos têm o direito a requisitar, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada 100 trabalhadores sindicalizados.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por entidade, obedece aos seguintes limites:

- a) Entidade com mais de 20 trabalhadores e menos de 50- um dirigente;
- b) Entidade com mais de 50 trabalhadores e menos de 100 - dois dirigentes;
- c) Entidade com mais de 100 trabalhadores e menos de 200 - três dirigentes;
- d) Entidade com mais de 200 trabalhadores quatro dirigentes.

4 - Nas entidades com menos de 20 trabalhadores, a

requisição, para efeito do disposto nesta cláusula só poderá ser efectuada com o acordo do empregador.

5 - Nenhum sindicato poderá requisitar mais de um ou dois dirigentes sindicais da mesma entidade, consoante o número de trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato seja inferior ou superior a 4700 sindicalizados, respectivamente.

6 - No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos, que colidam com os limites previstos, será dada prioridade à associação sindical mais de cada uma delas, com competência para interpretar representativa na entidade em questão. e integrar as disposições desta convenção.

7 - Para os efeitos constantes da presente cláusula, só serão considerados os trabalhadores da actividade mediadora sindicalizados, com contratos de trabalho em vigor, incluindo a situação de pré-reforma.

8 - O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 74.^a

Quotização sindical

Os empregadores procederão ao desconto da quota sindical de cada trabalhador ao seu serviço, bem como dos pré-reformados, e enviarão até ao dia 10 de cadamês a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

Cláusula 75.^a

Comissões de trabalhadores

As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste CCT e na lei às comissões e delegados sindicais.

Cláusula 76.^a

Audição dos trabalhadores

1 - Por audição dos trabalhadores ou dos seus órgãos representativos entende-se a comunicação prévia de um projecto de decisão e consequente parecer escrito.

2 - Esse projecto pode ou não ser modificado após a recepção, em tempo útil, desde que devidamente fundamentada, da posição dos trabalhadores ou do órgão ouvido.

3 - Em qualquer caso o órgão de gestão deve tomar em consideração os argumentos apresentados, reflectindo devidamente sobre a pertinência dos mesmos.

4 - Sempre que solicitada a audição dos delegados sindicais sobre determinado aspecto do foro individual de um trabalhador, terá de ser obrigatoriamente ouvida a estrutura sindical a que esse trabalhador pertence.

5 - Sempre que solicitada a audição dos delegados sindicais sobre os aspectos decorrentes da lei e ou do CCT, terá de ser sempre ouvida a estrutura sindical mais representativa da empresa.

6 - Quando não houver delegados sindicais, a audição será feita junto do sindicato mais representativo da empresa.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por dois membros, em representação

2 - A substituição dos representantes das partes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à comissão.

3 - A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, e sempre que uma das entidades o solicite, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

4 - As deliberações são tomadas por unanimidade e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

5 - Na votação das deliberações, não é permitida a abstenção.

6 - Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

7 - A comissão paritária deverá produzir um relatório anual com base nas reuniões realizadas e nas informações prestadas pelas partes outorgantes.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 78.^a

Contribuições

1 - As empresas e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na legislação aplicável.

2 - De acordo com o regulamento especial do Centro Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas na lei e no respectivo regulamento.

Cláusula 79.^a

Fusão das sociedades e transmissão da carteira de seguros

1 - Quando duas ou mais sociedades se fundam ou uma incorpore a outra, subsistem sem alteração os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fundidas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e garantias que já naquelas detinham.

2 - Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, juntamente com o seu estabelecimento, aplicar-se-á o regime legal estabelecido e consequentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, directa ou indirectamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

3 - No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de dois anos a contar da respectiva extinção.

4 - No caso de encerramento de qualquer escritório, o trabalhador, dentro do prazo de dois anos tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta, na respectiva categoria, num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.^a, n.º 3; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

Cláusula 80.^a

Situações de crise empresarial

1 - Em conformidade com o dever de boa fé e mútua colaboração entre as partes, sempre que seja previsível uma situação ou conjunto de factos que a curto ou médio prazo possam determinar a reestruturação da empresa, a redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho, o empregador deverá desse facto dar conhecimento ao sindicato subscritor da presente convenção em prazo preferencialmente não inferior a 30

dias, do início do procedimento legalmente previsto para aquele efeito.

2 - Nos cinco dias seguintes à comunicação referida no número anterior, as partes promoverão uma reunião de carácter informativo e consultivo, com vista a analisar as razões justificativas das medidas supracitadas, bem como a possibilidade de adopção de medidas alternativas ou complementares.

3 - O empregador dará a conhecer aos subscritores da convenção, a documentação pertinente que reporta as suas decisões, bem como a estratégia global a desenvolver e as consequências sociais previsíveis.

4 - Sobre a matéria discutida no âmbito destas reuniões devem os presentes observar e respeitar rigorosa confidencialidade.

5 - Os trabalhadores que hajam sido designados para integrar a comissão representativa prevista no n.º 2 do artigo 336.º do Código do Trabalho, poderão fazer-se representar por mandatário.

Cláusula 81.^a

Antiguidade

1 - O tempo de serviço prestado pelo trabalhador ao empregador em território não abrangido por este contrato é contado, para todos os efeitos, se o trabalhador vier ou voltar a exercer a sua actividade na área geográfica abrangida por este CCT e desde que na altura do regresso seja ainda empregado da mesma empresa ou de outra mediadora economicamente dominada por aquela, caso em que mantém direito ao lugar, pelo prazo de 30 dias.

2 - Conta-se, para efeito de antiguidade na actividade mediadora, o somatório dos vários períodos de trabalho prestado pelos trabalhadores às entidades abrangidas por este CCT, dentro do respectivo âmbito, sem prejuízo do disposto no número anterior e nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 41.^a.

Cláusula 82.^a

Formação profissional dos trabalhadores

1 - As empresas providenciarão para que seja fornecido aos trabalhadores acesso a formação e aperfeiçoamento adequados ao desempenho das funções que lhes forem cometidas e ao desenvolvimento e progressão da sua carreira profissional.

2 - A formação profissional deve ser planeada tendo em conta a situação e os projectos de desenvolvimento da empresa e dos trabalhadores, colaborando estes, através das suas estruturas, na planificação e na avaliação dos resultados.

3 - O tempo de formação e aperfeiçoamento não poderá ser inferior a trinta e cinco horas/ano, devendo ser efectuado durante o horário normal de trabalho e como este considerado.

4 - Se a formação profissional for prestada fora do horário normal de trabalho, o trabalhador deverá ser remunerado nos termos do disposto na cláusula 37.^a.

5 - No acesso à formação profissional, deverá sempre ser dada prioridade aos trabalhadores que sejam transferidos de serviço com mudança de funções e dos trabalhadores em adaptação a novas técnicas, mesmo que a necessidade dessa adaptação não decorra de motivos ligados à empresa.

6 - Aos trabalhadores que frequentem acções de formação fora das localidades onde prestem serviço serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e demais regalias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço.

Cláusula 83.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas, por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recluir prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- d) Quando violem directivas emanadas da estrutura sindical, nos termos da lei.

Cláusula 84.^a

Protecção de dados pessoais

Em caso algum o empregador pode violar o direito de reserva e confidencialidade do trabalhador relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e a informação de carácter não profissional que este envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 85.^a

Revogação da regulamentação anterior

1 - Com a entrada em vigor deste CCT, fica revogada toda a regulamentação colectiva anterior, por se entender que o presente clausulado é globalmente mais favorável.

2 - Da aplicação do presente CCT não poderá resultar diminuição da retribuição efectiva auferida pelo trabalhador, nem baixa de categoria ou de nível salarial.

3 - Da aplicação das novas categorias e níveis salariais não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores ao serviço das entidades representadas pela associação patronal outorgante.

Cláusula 86.^a

Compatibilização das categorias profissionais

1 - Os trabalhadores com categorias profissionais atribuídas ao abrigo do CCT de seguros (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995) manterão todas as regalias inerentes à sua categoria e tempo nesta e passarão para aquela que corresponder no presente CCT, sem diminuição da remuneração antes atribuída, não sendo permitida a passagem a margens livres de excedente, se o houver.

2 - A reclassificação para as categorias do presente CCT só poderá ser efectuada com a aceitação prévia e escrita do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Comunicações obrigatórias

1 - As entidades filiadas na ANACS à data da celebração do presente CCT obrigam-se a comunicar aos seus trabalhadores a sua qualidade de associada naquela associação.

2 - Todas as entidades empregadoras que venham a filiar-se na ANACS deverão cumprir com o estipulado no número anterior.

ANEXO I

Estrutura de qualificação de funções Carreiras

1) Grupo de enquadramento

Pertencem a esta carreira profissional os trabalhadores que

desempenham funções de enquadramento, quer na dependência hierárquica directa da administração, quer das direcções da empresa, e que participam na elaboração das políticas e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas funcionais de acção deles dependentes, sendo hierarquicamente responsáveis pela sua aplicação interna e externa, no âmbito das competências delegadas.

São igualmente responsáveis pela coordenação de equipas de trabalho, constituídas na estrutura orgânica da empresa ou reconhecidas como tal.

Categorias profissionais:

- 1) Director;
- 2) Subdirector;
- 3) Coordenador;
- 4) Subcoordenador.

2) Técnicos de seguros

Os trabalhadores pertencentes a esta carreira profissional possuem, para o desempenho das suas tarefas, alguma autonomia funcional, procedendo à resolução de problemas técnicos e funcionais da unidade orgânica de acção a que pertencem, segundo as normas, instruções, directrizes ou procedimentos existentes emanados da cadeia hierárquica.

A sua formação corresponderá aos conhecimentos técnicos e funcionais necessários para a execução das suas tarefas e deverá possuir como mínimo a escolaridade média obrigatória.

Categorias profissionais:

- 1) Gestor de clientes;
- 2) Técnico de análise de riscos;
- 3) Administrativo;
- 4) Secretário;
- 5) Adjunto de gestor de clientes;
- 6) Estagiário.

3) Serviços complementares

Categorias profissionais:

- 1) Recepcionista-telefonista;
- 2) Empregado de serviços gerais;
- 3) Estagiário de serviços gerais.

ANEXO II

Categorias e definição funcional

1 - **Director.** - É o trabalhador que coordena serviços, responsabilizando-se pelo cumprimento das orientações e objectivos definidos pela empresa.

2 - **Subdirector.** - É o trabalhador que presta assessoria e auxilio ao desempenho das funções de director, a quem reporta directamente.

3 - **Coordenador.** - É o trabalhador que, dependendo da direcção, se responsabiliza pelas áreas administrativas e ou comerciais.

4 - **Subcoordenador.** - É o trabalhador que auxilia o coordenador no desempenho das tarefas nas áreas administrativas e ou comerciais.

5 - **Gestor de clientes.** - É o trabalhador que desenvolve acção comercial, prestando assistência e acompanhando o processo dos clientes.

6 - **Técnico de análise de riscos.** - É o trabalhador que tem como função principal analisar, estudar e classificar riscos.

7 - **Administrativo.** - É o trabalhador polivalente que executa serviços administrativos.

8 - **Secretário.** - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico dos órgãos de gestão ou de trabalhadores de categoria superior, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o

respectivo trabalho diário de rotina, assegurando as respostas à correspondência corrente, falando e redigindo em português e noutras línguas.

9 - **Recepcionista-telefonista.** - É o trabalhador que atende e esclarece tecnicamente o público na empresa, encaminhando e ou substituindo o contacto directo entre os diferentes serviços da empresa e o público.

10 - **Adjunto de gestor de clientes.** - É o trabalhador que auxilia o gestor de clientes em tarefas comerciais e acompanhamento de processos de clientes.

11 - **Estagiário.** - É o trabalhador que se prepara para a função administrativa ou de gestão de clientes.

12 - **Empregado de serviços gerais.** - É o trabalhador que trata da expedição, levantamento, distribuição e entrega de correspondência, auxilia nos serviços de arquivo, faz serviços de estafeta, motorista e duplicação de documentos e auxilia nos serviços de conservação do escritório e cobranças esporádicas ou outras de igual natureza.

13 - **Estagiário de serviços gerais.** - É o trabalhador que se prepara para a função dos serviços gerais.

Níveis	Técnico superior	Técnico de seguros	Serviços complementares
XIII	Director.		
XII	Subdirector.		
XI	Coordenador.		
X	Subcoordenador.		
IX		Gestor de clientes.	
VIII		Técnico de análise de riscos.	
VII		Administrativo.	
VI		Secretário.	
V			Recepcionista-telefonista.
IV		Adjunto de gestor de clientes.	
III		Estagiário.	
II			Empregado de serviços gerais.
I			Estagiário de serviços gerais.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Valores (euros)
XIII	1 800
XII	1 600
XI	1 250
X	1 100
IX	990
VIII.....	970
VII	730
VI	715
V	700
IV	675
III	575
II	500
I	450

ANEXO IV

Tabela de correspondência dos actuais níveis de remuneração com os anteriores, publicados no Boletim de Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 24, de 26 de Setembro de 1999.

Níveis anteriores	Novos níveis
XIV	XIII.
XIII	XII.
XII	XI.
XI	X.
X	IX.
IX	VIII.
VIII.....	VII.
VII	VI.
VI	V.
V	IV.

Níveis anteriores	Novos níveis
IV	III.
III	II.
II	II.
I	I.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela ANACS - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros:

Abílio Almeida Santos, presidente da direcção.
 Maria Margarida Ramos Carvalho, membro da direcção,
 Manuel Barros da Costa, membro da direcção.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

Isidro Pinto, membro da direcção executiva.
 Luís Martins Dias, membro da direcção executiva.
 Carla Sofia Grilo Mirra, mandatária e advogada do STAS.

Depositado em 4 de Julho de 2007, a fl. 172 do livro n.º 10, com o n.º 139/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. (Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 26, de 15/7/20007).

CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial - Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão o texto do CCT mencionado em epígrafe, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 3 de Julho de 2006, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na página 6 onde se lê:

«Cláusula 5.ª

Período normal de trabalho

1 - O período normal semanal de trabalho será de quarenta horas, segundo o regime definido na Lei e neste contrato.

2 - Os trabalhadores que celebrarem o acordo nos termos do Ponto Único da cláusula 41.ª terão direito a uma redução de 2 horas no horário de trabalho semanal praticado.

3 - A duração máxima diária normal de trabalho é de 7 horas, exceptuando-se nas vésperas do dia de descanso semanal, que é de 5 horas.

4 - Os horários serão sempre que possível, estabelecidos por mútuo acordo, entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta as necessidades da empresa e do local onde a mesma está instalada, na falta de acordo os horários serão estabelecidos pela entidade patronal, respeitando os máximos acima definidos.

5 - Após o descanso semanal, o início da laboração poderá ser efectuado com uma ou duas horas de antecedência, sendo estas remuneradas com um acréscimo de 100%.

Deverá ler-se:

"Cláusula 28.ª

Período normal de trabalho

1 - O período normal semanal de trabalho será de quarenta horas semanais e 8 horas diárias.

2 - Os trabalhadores que celebrarem o acordo, nos termos do Ponto único da cláusula 41.ª, têm direito a uma redução de 2 horas no período de trabalho semanal praticado.

3 - A duração diária poderá ter uma das seguintes modalidades:

- De 7 horas diárias de segunda a sexta e 5 horas nas vésperas do dia de descanso semanal;
- De 7 horas diárias de segunda a sábado no máximo, não sendo permitido trabalhar ao sábado além das 12 horas (meio-dia de descanso semanal).
- 40 horas semanais em 5 dias, tendo 2 dias de descanso semanal, os quais podem ser gozados ao sábado e domingo ou domingo e segunda.

4 - Os horários serão, sempre que possível, estabelecidos por mútuo acordo, entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta as necessidades da empresa e do local onde a mesma está instalada. Na falta de acordo os horários serão estabelecidos pela entidade patronal, respeitando os máximos acima definidos.

5 - Após os dias de descanso semanal, o início da laboração poderá ser efectuado com uma ou duas horas de antecedência, sendo estas remuneradas com um acréscimo de 100%.

6 - Os regimes atrás previstos não prejudicam outros regimes mais favoráveis já praticados."

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: € 11,46 (IVA incluído)