



JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 18 de Março de 2008



Série

Número 6

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

"EPOS - Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, Ld." - Autorização para Adopção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais. 2

"ZAGOPE - Construções e Engenharia, S.A." - Autorização para Adopção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais. 2

Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 6/RE/2008 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Salarial e Outra. 3

Portaria n.º 7/RE/2008 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal, a ETP/RAM - Associação Portuária da Madeira - Empresa de Trabalho Portuário, o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Revisão Salarial e Outras. 3

Portaria n.º 8/RE/2008 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão Global. 4

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras. 4

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a AES - Associação das Empresas de Segurança e Outra e o STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. 5

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global.	6
Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Revisão Global.	6
Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAT - Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração Salarial e Outras.	7
Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras.	8
CCT entre a AES - Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto consolidado.	9
CCT entre a APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global.	30
CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Revisão Global.	51
CCT entre a APAT - Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração Salarial e Outras.	81

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

“EPOS - Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.d.” - Autorização para Adopção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais.

A "EPOS - Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.da", com sede em Lagoas Park, Edifício 1, Porto Salvo, pessoa colectiva número 501 697 926, requereu autorização para laborar para além dos limites normais de trabalho, em regime de turnos, para execução da obra "Empreitada de Construção da Via Expresso Ribeira de S. Jorge - Arco de S. Jorge - I Fase, Túneis", com prazo de execução de 14 meses, a contar de 5 de Dezembro de 2007.

Fundamenta o pedido com a exigência de dois turnos face ao facto de se tratar de uma obra de carácter subterrâneo, existindo a necessidade de imediatamente após as tarefas inerentes à escavação e devido ao carácter aleatório da natureza da rocha, se ter de proceder aos trabalhos de escoramento dos tectos dos túneis sob pena dos mesmos desabarem.

Tendo em consideração a razão invocada, o parecer emitido pela Secretaria Regional do Equipamento Social e uma vez que não existem impedimentos previstos na respectiva regulamentação colectiva de trabalho, ou quaisquer outros, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim, ao abrigo do n.º 2, do artigo 171.º do Código do Trabalho, do n.º 2, do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do n.º 1, do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º

3/2004/M, de 18 de Março, fica a "EPOS - Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.da, autorizada a adoptar o período de laboração pretendido, ou seja, das 8 horas às 17 horas e das 20 horas às 5 horas de segunda a sexta-feira, até conclusão dos referidos trabalhos.

Secretaria Regional dos Recursos Secretário aos Recursos Humanos, aos 3 de Março de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

"ZAGOPE - Construções e Engenharia, S.A." - Autorização para Adopção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais.

A "Zagope - Construções e Engenharia, S.A.", com sede na Avenida Frei Miguel Contreiras, n.º 54 - 7.º, Lisboa, pessoa colectiva número 500 302 200, requereu autorização para laborar para além dos limites normais de trabalho, em regime de turnos, para execução da "Empreitada de Construção da Via Expresso Ribeira de S. Jorge - Arco de S. Jorge 1.ª Fase, Túneis", com prazo de execução de 14 meses, sendo a data de consignação 13 de Novembro 2007.

Fundamenta o pedido com o facto de serem necessários dois turnos para dar cumprimento ao prazo de execução da obra.

Tendo em consideração a razão invocada, o parecer emitido pela Secretaria Regional do Equipamento Social e uma vez que não existem impedimentos previstos na respectiva regulamentação colectiva de trabalho, ou quaisquer outros, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim ao abrigo do n.º 2, do artigo 171.º do Código do Trabalho, do n.º 2, do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de

Julho, e do n.º 1, do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, fica a "Zagope - Construções e Engenharia, S.A.", autorizada a adoptar o período de laboração pretendido, ou seja, das 8 horas às 17 horas e das 20 horas às 5 horas de segunda a sexta-feira, até conclusão dos referidos trabalhos.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 3 de Março de 2008 - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 6/RE/2008

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

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5, de 04 de Março de 2008, 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 5, III Série, de 04 de Março de 2008, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Salarial e Outra, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 04 de Março de 2008, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2008.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Março de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria n.º 7/RE/2008

Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal, a ETP/RAM - Associação Portuária da Madeira - Empresa de Trabalho Portuário, o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5, de 04 de Março de 2008, 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 5, III Série, de 04 de Março de 2008, 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 CCT entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal, a ETP/RAM - Associação Portuária da Madeira - Empresa de Trabalho Portuário, o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 04 de Março de 2008, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira;

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

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2008.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Março de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria n.º 8/RE/2008

Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão Global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5, de 04 de Março de 2008, 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 5, III Série, de 04 de Março de 2008, 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 CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 04 de Março de 2008, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

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 2008.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Março de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela 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 Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

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

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

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

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 6, de 18 de Março de 2008, é 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;

PROJECTO DE PORTARIAQUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDÚSTRIAS E EXPORTADORES DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIAS DE BORDADOS, TAPEÇARIAS, TÊXTEIS E ARTESANATO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA - REVISÃO DA TABELA SALARIALE 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 Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 6, de 18 de Março de 2008, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

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 2008.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 12 de Março de 2008. - 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 AES - Associação das Empresas de Segurança e Outra e o STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

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 AES - Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros - Alteração Salarial e outras e Texto consolidado, publicado no BTE 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, 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 6, de 15 de Fevereiro de 2008, 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 AES - ASSOCIAÇÃO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA E OUTRA E O STAD - SINDICATO DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA, DOMÉSTICAS E ACTIVIDADES DIVERSAS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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 AES - Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros - Alteração Salarial e outras e Texto consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

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 2008.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 12 de Março de 2008. - 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 APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - 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 APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, 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 6, de 15 de Fevereiro de 2008, 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 APEB - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE BETÃO PRONTO E A FETESE - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 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 APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, 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 2008.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 12 de Março de 2008. - 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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - 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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 7 de 22 de Fevereiro de 2008 e transcrito neste Jornal Oficial.

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

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

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

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008, 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 LIGA PORTUGUESA DE FUTEBOL PROFISSIONAL E A FEPCES - FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

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 12 de Março de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAT - Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - 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 APAT - Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração Salarial e outras, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, 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 6, de 15 de Fevereiro de 2008, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIAQUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCTENTRE A APAT- ASSOCIAÇÃO DOS TRANSITÁRIOS DE PORTUGAL E O SIMAMEVIP - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIA DE VIAGENS, TRANSITÁRIOS E PESCA - ALTERAÇÃO SALARIALE 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 APAT - Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração Salarial e outras, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, 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 2008.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 12 de Março de 2008. - O Secretária Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente Contrato Colectivo de Trabalho, celebrado entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira, obriga, por um lado, as empresas naquela Associação inscritas e que exerçam ou venham a exercer as Indústrias de Bordados e Tapeçarias da Madeira, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, os profissionais ao serviço das mesmas representadas pelo referido sindicato.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 - O presente contrato entra em vigor nos termos legais e é válido por um período de um ano.

2 -

3 -

4 -

5 -

6 -

7 -

8 - A tabela salarial constante do presente contrato produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 2008.

9 -

Cláusula 36.ª

Abono Para Falhas

1 - O(a) trabalhador(a) que cumulativamente com as funções próprias da sua categoria Profissional desempenhe também funções de caixa, terá direito a um abono para falhas no montante mensal de 30 Euros.

2 - Igual

Cláusula 36.^a-A**Subsídio de Refeição**

1 - A entidade patronal pagará a cada trabalhador um subsídio de refeição no montante de € 1,20 por cada dia útil de trabalho, a atribuir em títulos de refeição.

2 - Igual

Cláusula 85.^a

As partes outorgantes, acordam em manter em vigor, nas partes agora não revistas, o cláusulado anterior, publicado no JORAM N.º 5, III Série de 1-3-91.

Declaração

Declaramos conforme o previsto na alínea h) do art.º 543.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, que o número de empregadores abrangidos pela presente Convenção Colectiva é de 37 e que os trabalhadores abrangidos são 300.

PROPOSTA DE TABELASALARIAL PARA 2008

Graus	Categorias	Ordenados
1	Gerente Téc. C. Org. Tapeçaria	671,20 €
2	Sub-Gerente Téc. C. ou Cont. Des. C. Org. Bordados	639,80 €
3	Chef. Sec. Escritório Guarda Livros	580,00 €
4	Corp. Línq. Estrangeiras Desenhador Geral Op. Computador 1. ^a Escriturária(o) 1. ^a	547,80 €
5	Chef. Sec. S. Ind. Cop. Cont. Picotador 1. ^a Fiel Materiais Op. Computador 2. ^a Escriturária 2. ^a	466,30 €
6	Empregado Geral 1. ^a Empregado Campo 1. ^a	455,80 €
7	Pic. Cont. Copiador 2. ^a Matizadora Chefe Pessoal Modelista	441,20 €
8	Empregada Geral 2. ^a Empregado Campo 2. ^a Escriturária 3. ^a Costureiro(a) Espec. Cerzedeira(or) Contadora(or) Bordadeira Geral 1. ^a (Tapeçaria) Estampadeira/Adaptadora Servente	437,50 €

Graus	Categorias	Ordenados
9	Engomadeira Lavadeira Estampadeira Verificadeira Preparadeira Costureira	436,50 €
10	Consertadeira Dobradeira Recortadeira Bordadeira Geral 2. ^a Tapeçarias	434,60 €
11	Estagiário 2.º ano Praticante 2.º ano	404,00 €
12	Estagiário 1.º ano Praticante 1.º ano	400,00 €
13	Aprendiz 1.º semestre	340,20 €

Funchal, 20 de Fevereiro de 2008.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira.

Ferdinando Gomes Gonçalves - Mandatário
João Franco Abreu - Mandatário
João José Gouveia Sousa - Mandatário

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da RAM.

Ana Paula Rodrigues - Mandatária
Graça Maria de Sousa Freitas - Mandatária

Depositado em 7 de Março de 2008, a fl.ª 33 verso do livro n.º 2, com o n.º 4/2008, nos termos do artigo 549.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AES - Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

As partes após terem discutido as propostas e contrapropostas apresentadas decidiram, actualizar apenas as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária do anterior CCT, para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cuja publicação do texto integral se encontra publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigora até 31 Dezembro de 2009, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniárias referidas no número anterior serão actualizadas a partir de 1 de Janeiro de 2009, de acordo com o coeficiente de inflação definido pelo Instituto Nacional de Estatística em Outubro de 2008, acrescido de uma percentagem de 0,5% de aumento, devendo para o efeito as partes contraentes reunirem na 1.^a quinzena de Dezembro de 2008, por convocação de qualquer delas.

4 - (Anterior n.º 3.)

5 - (Anterior n.º 4.)

6 - (Anterior n.º 5.)

7 - (Anterior n.º 6.)

8 - (Anterior n.º 7.)

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 47.^a

Trabalhadores sinistrados

1-.....

2-.....

3-.....

4 - Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 57 053, anualmente revisto da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

ANEXO II

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária - outros subsídios

A) Tabela salarial

Níveis	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços	1 170,57
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 105,59
III	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 040,63
IV	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de electrónica	976,72
V	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	910,67
VI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de electrónica Técnico de Telecomunicações Chefe de brigada/supervisor Vigilante-chefe de TVA	864,88
VII	Técnico administrativo principal Secretária de direcção	806,30
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador	740,26
IX	Vigilante de Transportes de valores	918,13
X	Técnico administrativo de 1. ^a classe	733,87
XI	Caixa Operador de valores Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	709,37
XII	Fiel de armazém	675,29

Níveis	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XIII	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Rececionista	663,57
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe	653,98
XV	Cobrador	645,46
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	635,88
XVII	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/Guarda	612,45
XVIII	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	550,67
IXX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	537,89
XX	Trabalhador de limpeza	501,68
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	486,76
XXII	Estagiário do 2.º classe	446,29
XXIII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	413,27
XXIV	Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	382,38
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	356,82

Nota. - Os salários relativos aos níveis XXIII, XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado, é de:

- Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € 5,86.
- Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,43.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar - € 10,12;
Dormida e pequeno-almoço - € 30,89;
Diária completa - € 51,13.

D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo - € 45,79/mês;
Escalador - € 153,38/mês;
Rondista de distrito - € 113,97;
Caixa - € 40,47/mês;
Operador de valores - € 40,47/mês;
Empregado de serviços externos - € 36,21/mês
Cobrador - € 36,21/mês.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código de Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 29 empresas e 33 000 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2008.

Pela AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:

Augusto de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Mateus Coelho Marques, mandatário.

Pelo STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FSTRU - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FEQUIMETAL - Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Texto Consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho, adiante simplesmente designado também por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AESIRF - Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e pela AES - Associação de Empresas de Segurança e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3 - O número de entidades empregadoras é de 29 empresas e o número total de trabalhadores do sector é de 33 000.

4 - O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades de investigação e segurança, a que corresponde o CAE 80100.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigora até 31 Dezembro de 2009, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008, vigorando até 31 de Dezembro de 2008.

3 - A Tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária referidas no número anterior serão actualizadas a partir de 1 de Janeiro de 2009, de acordo com o coeficiente de inflação definido pelo Instituto Nacional de Estatística em Outubro de 2008, acrescido de uma percentagem de 0,5% de aumento, devendo para o efeito as partes contraentes reunirem na 1.^a quinzena de Dezembro de 2008, por convocação de qualquer delas.

4 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 1 acima, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

5 - A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6 - Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7 - As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

8 - Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas no n.ºs 2 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1, 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 - A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 4.^a.

2 - As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as legais.

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

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;
- Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

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

5 - No provimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão e carreira profissional

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

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades diversas

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

- Paquetes e trabalhadores de limpeza - 16 anos;
- Vigilantes, contínuos, guardas e porteiros - 18 anos.

2 - Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

3 - Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas

carreiras profissionais sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

4 - Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo II deste CCT.

B) Electricistas

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
 - 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
 - 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
 - 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 - Para os trabalhadores electricistas, será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 - a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânica electricista e radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 - O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

5 - Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Telefonistas

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

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

- a) Até cinco trabalhadores de armazém - um fiel de armazém;
- b) Mais de cinco trabalhadores de armazém - um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

E) Cobradores

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

F) Empregados de escritório

1 - Admissão

A idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 - Acesso automático:

- a) Técnicos administrativos - os de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe;
- b) Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio;
- c) Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

3 - Densidades:

- a) O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10% do total dos trabalhadores de escritório;
- b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50% do número total dos chefes de secção.

3 - Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

G) Profissionais técnicos de vendas

1 - A idade mínima de admissão é aos 18 anos.

2 - A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança, prospector de vendas.

3 - A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho fica sujeita à disciplina prevista neste CCT.

4 - A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido, durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

5 - As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

Cláusula 5.^a**Trabalho a tempo parcial**

1 - O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de cento e trinta e duas horas mensais de trabalho.

2 - Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as cento e trinta e duas horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3 - Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

4 - O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim-de-semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5 - A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

Cláusula 6.^a**Contrato de trabalho a termo**

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nos termos da lei.

Cláusula 7.^a**Período experimental**

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

2 - Nos contratos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

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

3 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 - Havendo continuidade para além do período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 - Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6 - Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de actividade e por determinação do empregador.

CAPÍTULO III**Suspensão do contrato de trabalho**Cláusula 8.^a**Mobilidade funcional**

1 - As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na actividade contratada desde que tal não implique maioritariamente o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2 - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superiores às suas ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3 - O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a seis meses, ou nove meses interpolados, no decurso de um ano.

4 - A ordem de alteração de funções deve ser justificada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de um ano, salvo por razões devidamente justificadas.

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

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

CAPÍTULO IV**Garantias, direitos e deveres das partes**Cláusula 10.^a**Deveres da entidade empregadora**

1 - São deveres da entidade empregadora, quer directamente quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspectos de higiene e segurança no trabalho;

- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentada considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho de onde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;
- k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros - troca de posto de trabalho;
- i) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2 - Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Identidade das partes e sede da empresa;
- b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 14.ª;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou, se não for possível, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 - Os recibos de retribuição devem, obrigatoriamente, identificar a empresa de seguros para a qual o risco de acidentes de trabalho se encontra transferido à data da sua emissão.

4 - Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no n.º 2 será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

5 - A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos que contenham os elementos de informação referidos.

6 - No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respectiva legalização.

7 - Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 11.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos respectivos sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar lock-out.

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocado por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- l) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Transmissão de estabelecimento

Em caso de transferência da titularidade ou gestão do estabelecimento seja a que título for, a entidade empregadora adquirente assumirá nos contratos de trabalho existentes a posição da entidade transmitente, com manutenção de todos os direitos e regalias que qualquer das partes tenha adquirido, aplicando-se em tudo o mais a disposto na legislação aplicável.

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1 - «Local de trabalho» é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da actividade laboral pelo trabalhador.

2 - Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

1 - A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2 - Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3 - O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

- a) Houver rescisão do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador, e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4 - Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5 - Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6 - Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 22.^a, n.º 3, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7 - Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho - adaptabilidade

A) 1 - Sem prejuízo do disposto em B), o período normal de trabalho é de quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 - O período normal de trabalho diário é de oito horas.

3 - É permitido, porém, o período normal de trabalho diário até dez horas desde que:

- a) O horário semanal não ultrapasse cinquenta horas;
- b) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de trabalho do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a seis horas;

- c) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de quarenta horas se perfaça no máximo de seis meses, não podendo consagrar mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

4 - Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

5 - a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.

c) A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

6 - O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

7 - O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

B) 1 - O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2 - O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 - O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 - Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que:

- Exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- Executem trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- Exerçam regularmente a sua actividade fora do estabelecimento da empresa, sem controlo imediato da hierarquia, salvo o disposto na alínea seguinte;
- O disposto na alínea anterior não é aplicável aos trabalhadores que exerçam funções de vigilância e tratamento de valores, com excepção dos trabalhadores com a categoria profissional de chefe de brigada/supervisor, vigilante-chefe/controlador, vigilante-chefe de transporte de valores.

2 - Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25% sobre o seu vencimento base enquanto perdurar este regime.

3 - A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar.

4 - O acordo referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 18.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 19.^a

Impedimento prolongado

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

2 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, apresentando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

Cláusula 20.^a

Férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2 - O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

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

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

5 - Da aplicação dos n.ºs 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado, ou 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.

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

8 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

9 - O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos num dos períodos acordados.

10 - O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

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

12 - No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 21.^a

Feriados

1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 - No presente CCT, o feriado municipal é igualmente considerado um feriado obrigatório.

3 - Para atribuição do feriado municipal, os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

5 - O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1 - As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2 - A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

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

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH - valor da hora de trabalho;
RM - retribuição mensal;
N - período normal de trabalho semanal.

4 - Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou operadores de valores terão direito a um abono mensal para falhas nos valores previstos no anexo II do presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 - Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 - No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

- A identificação da entidade empregadora;
- O nome completo do trabalhador;
- A respectiva categoria profissional;
- O número de inscrição na segurança social;
- Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respectiva apólice;
- O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);
- O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas de trabalho suplementar, subsídios de alimentação e outros se os houver, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) Se for diurno - 50% na primeira hora e 75% nas horas ou frações subsequentes;
- b) Se for nocturno - 100%.

3 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 - O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de duzentas horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 - Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos nocturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

6 - O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 24.^a

Período de trabalho nocturno - retribuição

1 - Considera-se período de trabalho nocturno, para efeitos de novas admissões, o que medeia entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte. Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, cinco horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar, durante o período nocturno, uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a cinco horas por dia.

2 - A prestação de trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual a 25% do valor base hora de trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3 - O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho nocturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 - Para efeitos do número anterior, observar-se-á o seguinte:

- a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses anteriores a 31 de Março do ano em que aquelas são devidas;
- b) O acréscimo para efeitos do subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos 12 meses imediatamente anteriores.

Cláusula 25.^a

Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva, acrescida de 200%.

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

3 - Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

1 - O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 - O trabalho prestado em dia feriado e a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

3 - O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

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

5 - O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 27.^a**Diuturnidades**

A presente cláusula é eliminada, deixando de se aplicar o regime que as consagrava, pelo que as diuturnidades vencidas até à data da entrada em vigor do presente CCT deixam de ser devidas, não voltando a ser pagos quaisquer montantes a tal título, considerando-se que as mesmas foram integradas nos novos salários acordados.

Cláusula 28.^a**Subsídio de alimentação**

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho prestado, conforme valores constantes do anexo II do presente CCT.

2 - O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

Cláusula 29.^a**Deslocações**

1 - Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2 - Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

- a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;
- b) À concessão dos abonos indicados no anexo II, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual, conforme anexo II.

3 - As deslocações do continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% dessa retribuição;
- b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4 - As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na Administração Pública, a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes na empresa.

Cláusula 30.^a**Utilização de serviços sociais**

Em novos concursos ou revisão de contratos actuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

Cláusula 31.^a**Retribuição de férias e subsídio de férias**

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

2 - Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo oito dias úteis de duração.

4 - No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 32.^a**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 - Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 - Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 - A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a segurança social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 33.^a**Indumentária**

1 - Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa.

2 - O fardamento é fornecido pela entidade empregadora a título gratuito.

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

4 - No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respectivo valor, se não o fizer.

CAPÍTULO VIII**Faltas****Cláusula 34.^a****Noção de falta**

1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

2 - Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 - Poderá a entidade empregadora, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;
- c) As dadas, durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- g) As ausências não superiores a quatro horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva.
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 - São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

Cláusula 36.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

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

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

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

4 - O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respectivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5 - A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6 - Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7 - A comunicação das faltas à entidade empregadora tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de segurança social ou de protecção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;
- b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- c) As previstas na alínea m) da cláusula 35.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3 - No caso da alínea e) da cláusula 35.^a do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5 - As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, excepto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 - O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

3 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4 - A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5 - A sanção de perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6 - Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar

1 - Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior, a sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2 - Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 da cláusula anterior, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado nos artigos 372.º, 373.º e 411.º a 418.º do Código do Trabalho.

Cláusula 40.^a

Sanções abusivas

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

- Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspecção-Geral do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2 - Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e 12 meses no caso da alínea e).

Cláusula 41.^a

Indemnização por sanções abusivas

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 439.º do Código do Trabalho.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea c) do n.º 1 do artigo 374.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores), indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

- Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 42.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por este abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

- Faculdade de recusa da prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- Faculdade de não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, mediante recomendação médica;
- Faculdade de usufruir de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;
- Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do terceiro mês de gravidez e até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;
- Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;
- Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 120 dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser, por esse motivo, diminuída a sua retribuição ou retirada qualquer regalia nem alterados o seu horário e local de trabalho. Durante esse período, a entidade empregadora pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da segurança social; 90 destes dias deverão ser gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;
- Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;
- Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;
- Licença sem retribuição até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 43.^a**Trabalhadores-estudantes**

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

2 - Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição ou de qualquer regalia;
- b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

3 - Perdem os direitos referidos no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento escolar por falta de assiduidade.

4 - Os direitos previstos nesta cláusula serão harmonizados com a legislação específica que regulamente esta matéria.

Cláusula 44.^a**Trabalho de menores**

É proibido o trabalho a menores de 16 anos.

CAPÍTULO XI**Segurança social**Cláusula 45.^a**Segurança social**

1 - As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 - As contribuições e os descontos para a segurança social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 46.^a**Complemento do subsídio de doença**

Em caso de doença superior a oito dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75% da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa e 25% nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 47.^a**Trabalhadores sinistrados**

1 - Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 - Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais quer seja reconvertido para outras funções ou categoria, e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 - No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador como se este estivesse efectivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora imediatamente a seguir a tê-la recebido.

4 - Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 57 053, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

CAPÍTULO XII**Livre exercício da actividade sindical**Cláusula 48.^a**Princípios gerais**

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

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

3 - À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 49.^a**Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais**

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

2 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 50.^a**Delegados sindicais**

1 - O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um delegado sindical;
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois delegados sindicais;
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três delegados sindicais;
- d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis delegados sindicais;
- e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados sindicais resultante da fórmula

$$6+n-\frac{500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

2 - O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 - Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

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

Cláusula 51.^a**Crédito de horas**

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

2 - As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas mas não conferem direito a remuneração.

3 - Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 - O crédito de horas previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito à retribuição.

5 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6 - Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respectiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

Cláusula 52.^a**Cobrança da quotização sindical**

1 - As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 - Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 - A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respectiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4 - O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, de onde constem o nome da entidade empregadora, o mês, ano a que se referem as quotas, os nomes dos trabalhadores por ordem alfabético, o número de sócio do sindicato, o vencimento mensal e a respectiva quota.

CAPÍTULO XIII**Disposições gerais****Cláusula 53.^a****Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 - As empresas ficam obrigadas ao cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

2 - É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 - Em tudo o mais aplica-se o previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 54.^a**Comissão paritária**

1 - A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por três representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2 - Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 - A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4 - Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória enviada por carta registada com aviso de recepção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6 - Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 - Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8 - A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 - As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, por voto secreto, devendo, nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

Cláusula 55.^a

Redenominações e reclassificações

Na data da publicação do presente CCT, haverá lugar às seguintes redenominações e reclassificações:

1) Redenominações:

- a) A categoria profissional de assistente administrativo passa a ser denominada de técnico administrativo principal;
- b) A categoria profissional de escriturário passa a ser denominada de técnico administrativo;

2) Reclassificações:

- a) Os trabalhadores que se encontrem classificados como terceiros-escriturários adquirem a categoria profissional de técnico administrativo de 2.^a classe;
- b) Os trabalhadores que se encontram classificados com a categoria profissional de estagiário de 1.^o ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 2.^a classe;
- c) Os trabalhadores que se encontrem classificados com a categoria profissional de estagiário de 2.^o ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 1.^a classe.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

Director de serviços. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades 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 de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adoptar 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.

Analista de sistemas. - É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

Chefe de serviços. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de 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 equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. - É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de 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 necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Programador de informática. - É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

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

Encarregado de armazém. - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

Técnico administrativo principal. - É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Secretário de direcção. - É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

Técnico administrativo. - É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos e, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Caixa. - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de 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 fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Operador informático. - É o trabalhador que, predominantemente, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Encarregado de serviços auxiliares. - É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Empregado dos serviços externos. - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efectuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

Recepcionista. - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Cobrador. - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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

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

Porteiro/guarda. - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadoria e receber correspondência.

Estagiário. - É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

Empacotador. - É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

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

Trabalhador de limpeza. - É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta serviços enumerados para os contínuos.

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas. - É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de acção de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

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

Vendedor/consultor de segurança. - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua actividade.

Prospector de vendas. - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua actividade.

C) Vigilância, prevenção, protecção e tratamento de valores

Chefe de brigada/supervisor. - É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador, cabe-lhe substituí-lo.

Vigilante-chefe de transporte de valores. - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

Vigilante-chefe/controlador. - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respectivo controlo, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

Vigilante de transporte de valores. - É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

Operador de valores. - É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

Vigilante. - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais,

comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspeccionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

D) Segurança electrónica

Técnico principal de electrónica. - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projectos de sistemas de segurança electrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança electrónica assegurando a respectiva gestão.

Supervisiona a actividade dos técnicos de electrónica.

Técnico de electrónica. - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Técnico de telecomunicações. - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

Encarregado de electricista. - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial electricista de sistemas de alarme. - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

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

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

ANEXO II

**Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária -
Outros subsídios**
A) Tabela salarial

Níveis	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços	1 170,57
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 105,59
III	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 040,63
IV	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de electrónica	976,72
V	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	910,67
VI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de electrónica Técnico de Telecomunicações Chefe de brigada/supervisor Vigilante-chefe de TVA	864,88
VII	Técnico administrativo principal Secretário de direcção	806,30
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador	740,26
IX	Vigilante de Transportes de valores	918,13
X	Técnico administrativo de 1.ª classe	733,87
XI	Caixa Operador de valores Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	709,37
XII	Fiel de armazém	675,29

Níveis	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XIII	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	663,57
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe	653,98
XV	Cobrador	645,46
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	635,88
XVII	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/Guarda	612,45
XVIII	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	550,67
IXX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	537,89
XX	Trabalhador de limpeza	501,68
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	486,76
XXII	Estagiário do 2.º classe	446,29
XXIII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	413,27
XXIV	Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	382,38
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	356,82

Nota. - Os salários relativos aos níveis XXIII, XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado, é de:

- Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € 5,86;
- Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,43.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar - € 10,12.
Dormida e pequeno-almoço - € 30,89.
Diária completa - € 51,13.

D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo - € 45,79/mês;
Escalador - € 153,38/mês;
Rondista de distrito - € 113,97/mês;
Caixa - € 40,47/mês;
Operador de valores - € 40,47/mês;
Empregado de serviços externos - € 36,21/mês;
Cobrador - € 36,21/mês.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2008.

Pela AESIRF - Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:

Augusto de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Mateus Coelho Marques, mandatário.

Pelo STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

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

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

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

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

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.

Lisboa, 19 de Dezembro de 2007. - A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.
SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
STIENC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 18 de Dezembro de 2007. - Pelo Secretariado: António Maria Quintas - José Manuel de Sousa Tavares Machado.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES

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 e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

22 de Janeiro de 2008.

Depositado em 31 de Janeiro de 2008, a fl. 191 do livro n.º 10, com o n.º 14/2008, 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. n.º 6, de 15/2/2008).

CCT entre a APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros - Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho, doravante também designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade da indústria de betão pronto prosseguida pelas empresas filiadas na APEB.

3 - O presente CCT abrange 21 empregadores e potencialmente 1300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e caducidade

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de três anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

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

4 - 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.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - Não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção cessa os seus efeitos, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho relativamente a:

Local de trabalho;
 Horário de trabalho;
 Férias;
 Segurança social;
 Retribuição do trabalho;
 Categoria profissional.

Cláusula 3.^a

Negociação para celebração ou revisão do CCT

1 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 45 dias após a data da sua recepção.

2 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

3 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

4 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 4.^a

Recrutamento interno

1 - Sem prejuízo da liberdade de o empregador efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2 - Para satisfação do estipulado no número anterior o empregador poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de dois a quatro meses, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3 - Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

4 - O empregador compromete-se a anunciar, por ordem de serviço ou por outro meio idóneo, a intenção de proceder ao preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de selecção aos trabalhadores eventualmente interessados.

Cláusula 5.^a**Recrutamento externo**

1 - O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida a respectiva fundamentação.

2 - O empregador não pode exigir ao candidato a emprego que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3 - No processo de recrutamento o empregador pode beneficiar, temporariamente, candidaturas oriundas de grupos sociais desfavorecidos, em função do sexo, deficiência ou doença crónica, capacidade de trabalho reduzida, nacionalidade ou origem étnica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher, mas sempre com o objectivo de corrigir situações de desigualdade, sem prejuízo do disposto no capítulo III

4 - O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o candidato está ou não apto para desempenhar a actividade profissional, salvo quando o trabalhador no seu interesse ou de terceiros autorize, por escrito, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos a que não está obrigado.

SECÇÃO II**Condições de admissão**Cláusula 6.^a**Condições mínimas de admissão**

1 - São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves, que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos da legislação específica.

3 - Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40% do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respectiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 - O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho as admissões efectuadas nos termos dos n.ºs 2 e 3.

5 - 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 profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente, a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

Cláusula 7.^a**Condições específicas de admissão**

1 - As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2 - São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3 - Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta, com a respectiva definição de funções, dos anexos deste CCT - «Mapa com as categorias profissionais e indicação das que se extinguem», «Mapa de categorias profissionais com o respectivo enquadramento profissional e salarial e equivalências» e «Definição de funções».

4 - Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5 - A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6 - Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 8.^a**Período experimental**

1 - Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 - O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

4 - O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia directa, podendo ser alargado, por acordo escrito, até 180 dias;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.

5 - Nos contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias, e nos contratos com prazo inferior a seis meses o período experimental é de 15 dias.

6 - Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7 - Contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efectivamente prestado, incluindo-se neste as acções de formação, ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

8 - Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificados, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

9 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

SECÇÃO III

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 9.^a

Princípios gerais

1 - A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 - O empregador deve ministrar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3 - O empregador deve permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada, nas mesmas condições do número anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo com vista à sua obtenção.

4 - Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5 - O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6 - O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7 - Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8 - Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 10.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 - O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas.

2 - No caso do empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3 - O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

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

Cláusula 11.^a

Formação por Iniciativa dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses, com vista à obtenção de qualificações profissionais ou do seu reconhecimento, têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para a deslocação, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

2 - A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

3 - A utilização da faculdade referida no n.º 1 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo

tempo usá-la mais do que 10% dos trabalhadores, sem prejuízo das acções de formação cuja qualificação seja indispensável ao exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores-estudantes

1 - Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 - O presente regime é regulado pela legislação em vigor sobre esta matéria.

3 - O disposto nos números anteriores também se aplica aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses.

SECÇÃO IV

Carreira profissional

Cláusula 13.^a

Classificação profissional

1 - Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta, com a respectiva definição de funções, dos anexos deste CCT.

2 - Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

Cláusula 14.^a

Crítérios para a progressão profissional

1 - Constitui promoção a passagem do trabalhador a categoria ou escalão ou grau (ou nível) superiores da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de retribuição mais elevado. A promoção designa-se por automática quando não resulte da aplicação de critérios de avaliação, exame e escolha.

2 - Para efeitos de promoção são considerados designadamente os critérios que se seguem, de acordo com as disposições especiais previstas no anexo I:

- Competência profissional;
- Maiores habilitações profissionais e académicas;
- Experiência profissional.

3 - A qualificação profissional e a promoção dependem do enquadramento profissional e da planificação profissional estabelecidas nos respectivos anexos.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 15.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- Pagar pontualmente a retribuição;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- Possibilitar ao pessoal o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- Enviar aos sindicatos no mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1 - São deveres do trabalhador:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Noção de local de trabalho

1 - O trabalhador deve realizar a sua prestação de trabalho no local de trabalho contratualmente definido, encontrando-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho quando o interesse da empresa o exija, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

4 - No caso previsto no n.º 3, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista na lei.

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

Cláusula 19.^a

Horários de Trabalho -Tipos

1 - Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 - Nas empresas poderão ser instituídos e praticados quaisquer dos seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horários fixos - aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e de termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;
- b) Horários móveis - aqueles em que, respeitados os limites de trabalho diário, dos descansos intercalares e repouso diário, as horas do início e do termo do trabalho e a duração dos intervalos de descanso são estabelecidas diariamente;
- c) Horários flexíveis - aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do dia, da semana ou do mês, conforme for estabelecido o período normal de trabalho correspondente.

3 - Poderão ainda ser praticados horários de trabalho por turnos, considerando-se, como tais, quaisquer modos de organização do trabalho por equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho semanal

1 - O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior:

- a) Horário geral - quarenta horas;
- b) Administrativos e serviços - trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

2 - O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora - ou não inferior a meia hora no caso de horário por turnos nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo dos números seguintes.

3 - O empregador pode estabelecer a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo diário de descanso ser reduzido até meia hora.

4 - Compete à Inspeção-Geral do Trabalho, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Cláusula 21.^a

Horário móvel

Os trabalhadores a abranger pelo regime de horário móvel devem ser notificados com a antecedência de uma semana, sobre o horário a praticar, observando-se as seguintes disposições:

- O intervalo para refeições, garantido na cláusula anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;
- Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A prestação efectiva de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5% da respectiva retribuição de base.
Quando a segunda-feira coincidir com dia de feriado, considerar-se-á o dia útil imediato para efeitos do disposto nesta alínea;
- Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive), têm direito ao pequeno-almoço.

Cláusula 22.^a

Horário flexível

A criação de horários flexíveis para trabalhadores administrativos e de serviços deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

- Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;
- As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 20 horas.

Cláusula 23.^a

Horário por turnos

1 - O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores de turnos será em média anual de quarenta horas.

2 - No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual nos regimes de três turnos será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3 - Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso semanal obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

Cláusula 24.^a

Regime de adaptabilidade

1 - O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder quarenta e oito horas em média num período de quatro meses.

3 - A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a períodos de doze meses.

Cláusula 25.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

1 - Atendendo à actividade prosseguida pelas empresas abrangidas pelo presente CCT, para além das situações elencadas por lei, pode, por acordo escrito com o empregador, ser isento de horário de trabalho o trabalhador cuja actividade profissional, para ser melhor desenvolvida, justifica a não sujeição a horário de trabalho.

2 - 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.

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

Cláusula 26.^a

Noção e condições da prestação do trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

3 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 27.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de duzentas horas por ano.

2 - 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 do trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Vínculos contratuais

Cláusula 29.^a

Contrato de trabalho a termo

A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nos termos da lei.

Cláusula 30.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 - Mediante acordo escrito, a empresa pode, nos casos previstos na lei, celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo societário a que pertence.

2 - O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

3 - A cedência ocasional pode ser feita a termo certo ou incerto.

4 - Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

5 - Cessado o período de cedência e em caso de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente.

Cláusula 31.^a

Comissão de serviço

1 - Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administrador ou equivalente, de direcção dependentes da administração, funções de secretariado pessoal, bem como funções de especial complexidade técnica, designadamente a coordenação temporária de quadros médios ou superiores e ainda funções cuja natureza suponha uma relação de confiança.

2 - Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a actividade correspondente à categoria, constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 32.^a

Retribuição e outras prestações pecuniárias

As retribuições de base mínima mensais e outras prestações pecuniárias dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT constam dos anexos V e VI.

Cláusula 33.^a

Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{\text{RM} \times 12}{\text{HS} \times 52}$$

RM - retribuição mensal base;
HS - horário semanal.

Cláusula 34.^a

Retribuição inerente a diversas categorias ou graus e substituições temporárias

Quando algum trabalhador exerça, com predominância e carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias ou graus, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de retribuição.

2 - Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

3 - O valor do subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte, é proporcional ao tempo do serviço prestado no ano civil e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

4 - Os trabalhadores que aфирam retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente calculado sobre a sua retribuição de base certa fixa acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida ou que tinham direito a auferir nos últimos 12 meses.

Cláusula 37.^a**Tempo de cumprimento**

1 - As retribuições serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondem e dentro do período normal de trabalho.

2 - As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao último dia útil de cada mês seguinte àquele em que foram efectuadas.

Cláusula 38.^a**Transferência do local ou base de trabalho e transferência entre empresas associadas**

1 - Em caso de transferência do local ou base de trabalho o empregador deve custear as despesas resultantes da mudança da residência.

2 - De igual forma o empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

CAPÍTULO VII**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 39.^a**Descanso semanal, feriados e dispensa**

1 - É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 - São considerados feriados os seguintes:

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

3 - Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e ainda a terça-feira de Carnaval.

4 - Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

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

6 - O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não se considera trabalho suplementar.

7 - No dia 24 de Dezembro os trabalhadores estão dispensados do dever de assiduidade sem perda de retribuição.

Cláusula 40.^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.

3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 41.^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 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.

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

Cláusula 42.^a**Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, com excepção do disposto no n.º 5.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - 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:

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

4 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas, os dias de suspensão de contrato por facto respeitante ao trabalhador no que respeita à licença sem vencimento.

5 - Os trabalhadores efectivos, em regime de turnos, têm direito a um período de férias anual de 23 dias úteis.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 - 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.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - 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.

Cláusula 44.^a

Cumulação de férias

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - As férias podem, porém, 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 trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 - Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4 - Podem, ainda, empregador e trabalhador acordar que os períodos de descanso compensatório e ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário sejam gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1 - A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2 - Na falta de acordo a marcação do período de férias só pode ser entre 1 de Maio e 31 de Outubro, cabendo ao empregador a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, ou dos delegados sindicais, pela ordem de precedência indicada no caso de não existir a primeira estrutura de representação colectiva.

3 - A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 - No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, incluindo cursos de formação profissional, o empregador só pode marcar o período de férias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, caso não haja prejuízo para o serviço a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 46.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

4 - Os trabalhadores receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 47.^a

Noção de falta

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

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

3 - Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 - Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, trinta minutos por mês, sendo repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

Cláusula 48.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e nesta convenção;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e desta convenção;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 49.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente no caso de faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos e cunhados).

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 50.^a

Comunicação das faltas

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

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

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 51.^a

Prova da falta justificada

1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 - Aprova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, do direito de fiscalização por médico, a requerimento do empregador à segurança social.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 48.^a quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Nos casos previstos na alínea d) da cláusula 48.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) da cláusula 48.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 53.^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 - Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito ao lugar.

4 - O período de tempo da licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Suspensão do contrato por impedimento prolongado

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, e que se prolongue por mais de um mês, designadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 55.^a

Princípio geral

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é o estabelecido na lei.

CAPÍTULO IX

Condições particulares do trabalho

Cláusula 56.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

O regime da maternidade e da paternidade é o previsto no Código do Trabalho publicado em anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como pela respectiva regulamentação aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 57.^a

Trabalho de menores

1 - A empresa e os trabalhadores em geral devem cumprir em relação aos menores de 18 anos as disposições consignadas na legislação em vigor.

2 - O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

3 - O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que a sujeição a esses horários pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

4 - Não é permitida a prestação de trabalho nocturno por menores.

Cláusula 58.^o

Medicina do trabalho e vigilância da saúde

1 - O empregador assegurará serviços internos ou externos de medicina no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, os quais devem estar dotados de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

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 - Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos previstos na lei.

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

5 - Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha modelo aprovada, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

6 - 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.

Cláusula 59.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

De acordo com o disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 60.^a

Prevenção do álcool e drogas

1 - Durante o período normal de trabalho não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações da empresa, nem o seu consumo, dentro ou fora, das referidas instalações.

2 - A empresa deve estabelecer normas de prevenção e controlo do consumo do álcool e drogas em meio laboral.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 61.^a

Regime de seguros

1 - Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por um seguro de acidentes de trabalho.

2 - Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à sua incapacidade for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 - Os trabalhadores que se desloquem ao abrigo do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do regime de deslocações, previsto no anexo IV, e ao abrigo da alínea b) para além de um raio de 50 km, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de € 55 000, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

4 - As empresas garantirão ainda a aplicação de um seguro de saúde aos trabalhadores ao seu serviço, com cobertura para internamento hospitalar, parto, assistência ambulatória sem estomatologia e exames auxiliares de diagnóstico.

Cláusula 62.^a**Complemento da pensão de reforma**

1 - Em caso de reforma por limite de idade ou invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem na sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - N)$$

em que N é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

2 - O referido complemento nunca poderá exceder 8 % do montante líquido da retribuição de base mensal do trabalhador superior ao dobro do salário mínimo nacional, acrescida das diuturnidades a que tenha direito, que afixa à data da reforma.

3 - Em alternativa ao previsto nos números anteriores, as empresas poderão optar pela criação de um fundo de pensões de contribuição definida (FPCD), em que a prestação mínima da responsabilidade da empresa nunca poderá ser inferior a 3 % do valor que resultar da retribuição base, acrescida de diuturnidades (14 x ano).

4 - No caso da empresa optar pelo regime previsto no número anterior deve considerar-se integralmente revogado o regime previsto nos n.º 1 e 2 desta cláusula, pelo que nenhum dos efeitos deste releva para os trabalhadores abrangidos pelo novo regime.

5 - A responsabilidade pela aplicação do regime previsto no n.º 3 desta cláusula iniciar-se-á no 1.º dia do mês seguinte ao da entrada em vigor do presente CCT e beneficiarão do FPCD os trabalhadores que já ao serviço da empresa ou admitidos a partir dessa data detenham ou venham a deter com a empresa um vínculo laboral igual ou superior a cinco anos ou os que, detendo um vínculo laboral com duração inferior, atinjam a idade legal de reforma por velhice ao serviço desta.

CAPÍTULO XI**Disciplina no trabalho**Cláusula 63.^a**Poder disciplinar**

1 - O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

3 - O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto na presente convenção e no Código do Trabalho e compete ao empregador, directamente, ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecido.

CAPÍTULO XII**Da organização sindical dos trabalhadores**Cláusula 64.^a**Princípio geral**

1 - A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

2 - Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 65.^a**Direito de reunião**

1 - Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 - Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 - Para os efeitos dos números anteriores, o empregador obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

4 - Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

5 - O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direcções sindicais que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 66.^a**Comunicação à empresa**

1 - Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais e dirigentes sindicais que beneficiam do crédito de horas.

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por dois membros, em representação de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

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, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 68.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o qual se considera mais favorável.

Cláusula 69.^a

Condições de trabalho não convencionadas

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 70.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 71.^a

Aplicação do CCT a trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes

1 - Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, que pretendam que a presente convenção colectiva lhes seja aplicada, deverão comunicá-lo por escrito ao empregador, no prazo de 30 dias a contar da data da publicação.

2 - A falta de comunicação, nos termos do número anterior, entende-se como uma renúncia à sua aplicação.

ANEXO I

Condições específicas e carreira profissional

1-Admissão

1 - São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 - As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas, nos termos do enquadramento em níveis de qualificação previsto no anexo III, são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II- Carreira profissional

Princípios gerais:

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 - A promoção na carreira profissional designa-se por evolução vertical com base nos critérios estabelecidos no capítulo da admissão e carreira profissional, e nos termos definidos nas disposições especiais.

3 - Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I, igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que, para o técnico habilitado com um bacharelato o estágio será feito no grau I-A, e para o técnico habilitado com uma licenciatura o estágio será feito no grau I-B.

III - Disposições especiais

1 - A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional naquele grau e na mesma empresa ou empresa do grupo, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 - A promoção do trabalhador do grau I ao grau III é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade correspondendo à permanência no grau II, onde conste a obtenção de certificações profissionais ou académicas obtidas por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 - As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses lugares.

4 - Nas profissões com mais de três graus os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

ANEXO II

Perfis profissionais

Ajudante de motorista. - É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos de mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

Assistente administrativo/a. - É o trabalhador que 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 de memorandos, cartas ofícios, relatórios, notas informativas 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 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 e 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 técnico/a (administrativo, comercial, produção, manutenção, de controlo da qualidade). - É o trabalhador que na área administrativa, comercial de produção, de manutenção e controlo da qualidade, executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais qualificados, podendo quando necessário e temporariamente executar tarefas adstritas a trabalhadores da mesma área profissional.

Auxiliar administrativo/a. - É o trabalhador que desenvolve a sua actividade no interior ou exterior da empresa. No interior da empresa estabelece ligações telefónicas, recepcionando e transmitindo informações; identifica e encaminha o público exterior que pretenda comunicar com a empresa; pode executar serviços como a entrega de correspondência, arquivo e correio. No exterior da empresa trata de assuntos junto de entidades públicas e privadas; faz entregas, aquisições e recolhas de documentos e materiais de pequeno porte; pode também efectuar pagamento e cobranças, entregas e recebimentos de correspondência.

Auxiliar de controlo da qualidade. - É o trabalhador que executa todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua a recolha de amostras no exterior, podendo conduzir veículos automóveis.

Auxiliar de produção. - É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

Chefe de central. - É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente da utilização de mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspecciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central. Pode assegurar quando necessário e temporariamente as funções de técnico de produção.

Chefe de vendas. - É o trabalhador que dirige e coordena um grupo de profissionais do mesmo agrupamento funcional de acordo com os procedimentos vigentes na empresa. Quando necessário pode assegurar temporariamente as funções de técnico de vendas.

Motorista de pesados. - É o trabalhador, possuidor de carta de condução, a quem compete, para além da condução e manobra de dispositivos necessários para a boa execução de carga e descarga do material, de acordo com as normas da empresa, zelar pela boa conservação e limpeza de veículos. Executa quando necessário, as operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material.

Oficial de manutenção. - É o trabalhador metalúrgico ou electricista capaz de desempenhar indistintamente as tarefas das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência.

Operador de controlo da qualidade. - É o trabalhador que executa tarefas inerentes ao controlo da qualidade dos materiais e zela pelo bom estado dos equipamentos; efectua cálculos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir veículos ligeiros.

Operador/a de produção. - É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando a execução do produto fabricado com as especificidades técnicas; prepara programas para a utilização nas centrais automáticas; controla a gestão de stocks de matérias-primas necessárias à produção. Assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode, em circunstâncias específicas, operar com drag-line ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas, assim como executar tarefas de manobrador da central. Colabora na limpeza e conservação das máquinas e equipamentos a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Operador/a de máquinas. - É o trabalhador que opera com veículos industriais de pequeno porte, tendo em vista a arrumação e transporte de materiais; colabora no controlo das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; alerta os serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento dos equipamentos que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes. É responsável por pequenas operações de conservação preventiva desses veículos, assim como pela sua limpeza.

Trabalhador/a de limpeza. - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Técnico/a administrativo/a. - É o profissional que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; 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 e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Atende e informa o público interno e externo à empresa: atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários.

Efectua 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 de faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo.

Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados dossiers e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios.

Executa tarefa 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 necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico/a de betão. - É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulo métricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, conseqüentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico/a de manutenção. - É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que coordena.

Técnico/a de produção. - É o trabalhador que, tendo em conta a sua experiência ao nível da gestão operacional ou aprofundados conhecimentos técnicos, supervisiona e ou executa tarefas ao nível do processo de fabricação, assim como coordena a intervenção dos trabalhadores da central de betão. Concebe e garante a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciática e tomada de decisões técnicas. Pode assegurar, quando necessário e temporariamente, as funções de operador de produção.

Técnico/a de secretariado. - É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção /gerência/administração, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados; organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção/gerência administração com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção/gerência administração; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção/gerência/administração; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção/gerência/administração, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção/gerência/administração; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado,

verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Técnico/a de vendas. - É o trabalhador que promove, vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo; realiza a assistência ao mercado, prestando os esclarecimentos necessários tendo em vista o incremento das vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico. Transmite as encomendas recebidas e efectua quando necessário cobranças. Elaborar relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau I ou técnico/a equiparado/a. - É o trabalhador que:

- Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- Podem participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- Podem tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- Não tem funções de chefia.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau II ou técnico/a equiparado/a. - É o trabalhador que:

- Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- Podem participar em equipa de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau III ou técnico/a equiparado/a. - É o trabalhador que:

- Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

- Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- Exerce actividades administrativas, fabris e comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- Podem dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- Podem participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau IV ou técnico/a equiparado/a. - É o trabalhador que:

- Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;
- Exerce coordenação complexa de actividades, tais como administrativas, comerciais, fabris, projectos e outras;
- Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceita quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- Podem participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;
- Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;
- Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau V ou técnico/a equiparado/a. - É o trabalhador que:

- Supervisiona várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa com autonomia;
- Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau VI ou técnico/a equiparado/a. - É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos a política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Trabalhador/a de limpeza. - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 - Quadros superiores - técnico/a superior (licenciado, bacharel) dos graus III, IV, V e VI ou técnico/a equiparado/a.

2 - Quadros médios:

- 2.1 - Técnicos administrativos - técnico/a superior (licenciado, bacharel) dos graus I e II ou técnico/a equiparado/a.
- 2.2 - Técnicos de produção e outros - técnico (licenciado, bacharel) dos graus I e II ou técnico/a equiparado/a.

3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa - assistente técnico/a (administrativo, comercial, produção, manutenção e controlo da qualidade), chefe de vendas e chefe de central.

4 - Profissionais altamente qualificados:

- 4.1 - Técnico/a de betão, técnico/a de produção, técnico/a de vendas, técnico/a administrativo, técnico/a de secretariado e técnico de manutenção.

5 - Profissionais qualificados:

- 5.1 - Administrativos - assistente administrativo.
- 5.2 - Comércio.
- 5.3 - Produção.
- 5.4 - Outros - motorista, operador/a de controlo da qualidade, operador/a de produção, operador de máquinas e oficial de manutenção.

6 - Profissionais semi-qualificados (especializados):

- 6.1 - Administrativos, comércio e outros - auxiliar administrativo/a e auxiliar de controlo da qualidade.
- 6.2 - Produção.

7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):

- 7.1 - Administrativos, comércio e outros - ajudante de motorista e trabalhador/a de limpeza.
- 7.2 - Produção - auxiliar de produção.

ANEXO IV

Tabela de reclassificações de profissões e categorias profissionais

Categorias	Grupos	Categorias
Técnicos superiores - Licenciados, bacharéis e equiparados		
Licenciado ou bacharel do grau 6 ou técnico equiparado	I	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau VI ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 5 ou técnico equiparado	II	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau V ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 4 ou técnico equiparado	III	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau IV ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 3 ou técnico equiparado	IV	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau III ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 2 ou técnico equiparado	V	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau II ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado	VI - B	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau I-B ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau I-A ou equiparado	VII	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau I-A ou técnico equiparado.

Categorias	Grupos	Categorias
Função administrativa		
Assistente administrativo	VI - A	Assistente técnico/a administrativo/a
Secretário de gerência ou adm. I/ chefe de secção	VI - B	Técnico/a de secretariado III
		Técnico/a de administrativo III
Subchefe de secção	VII	Técnico/a de administrativo II
Secretário de gerência ou adm. II/ escriturário principal	VIII	Técnico/a de secretariado I
		Técnico/a de administrativo I
Escriturário de 1. ^a	X	Assistente administrativo III
Caixa		
Escriturário de 2. ^a	XI	Assistente administrativo II
Telefonista/recepcionista		Auxiliar administrativo II
Escriturário de 3. ^a	XII	Assistente administrativo I
Telefonista	XII	Auxiliar administrativo I
Empregado de serviços externos		
Trabalhador de limpeza	XV	Trabalhador de limpeza
Função Comercial		
Assistente comercial	VI - A	Assistente técnico/a comercial.
Chefe de vendas	VI - B	Chefe de vendas
Inspector de vendas	VII	Técnico/a de vendas de II.
Vendedor	VIII	Técnico/a de vendas de I.
Função Distribuição		
Motorista de pesados com mais de seis meses	X	Motorista de pesados II.
Motorista de pesados até seis meses	XI	Motorista de pesados I.
Ajudante de motoristas de pesados com mais de três anos	XI	Ajudante de motorista II (*).
Função fabrico		
Assistente de produção	VI-A	Assistente técnico/a de produção
Chefe de central	VI - B	Chefe de central
Encarregado de central de betão	VII	Técnico/a de produção II.
Expedidor controlador	IX	Operador/a de máquinas II.
Operador de central de betão	X	Operador/a de produção I
Operador de drag-line	XI	Operador/a de máquinas II.
Condutor-manobrador com mais de três anos		
Condutor-manobrador até três anos	XII	Operador/a de máquinas I.
Auxiliar de fabrico/servente	XIV	Auxiliar de produção.
Função laboratório		
Assistente de controlo da qualidade	VI - A	Assistente técnico/a de controlo da qualidade.
Técnico de betão	VI - B	Técnico/a de betão.
Preparador de laboratório	VIII	Operador de controlo de qualidade III.
Preparador de laboratório	X	Operador de controlo de qualidade II.
Preparador de laboratório	XI	Operador de controlo de qualidade I.
Preparador auxiliar de laboratório	XIII	Auxiliar de Controlo da qualidade II.
Auxiliar de laboratório	XIV	Auxiliar de Controlo da qualidade I.

Categories	Grupos	Categories
Função manutenção		
Assistente de manutenção	VI - A	Assistente técnico/a de manutenção
Oficial principal	VIII	Técnico/a de manutenção.
Fresador mecânico de 1. ^a	X	Oficial de manutenção III
Mecânico de 1. ^a / bate-chapas de 1. ^a /Serralheiro de 1. ^a / Oficial electricista com mais de três anos		
Soldador de 1. ^a		
Torneiro mecânico de 1. ^a		
Fresador mecânico de 2. ^a	XI	Oficial de manutenção II.
Bate-chapas de 2. ^a /mecânico de 2. ^a /serralheiro 2. ^a		
lubrificador/ oficial electricista até três anos		
Prensador		
Soldador de 2. ^a		
Torneiro mecânico de 2. ^a		
Fresador mecânico de 3. ^a	XII	Oficial de manutenção I.
Bate-chapas de 3. ^a /mecânico de 3. ^a /serralheiro 3. ^a		
Soldador de 3. ^a		
Toneiro mecânico de 3. ^a		

(*) Categorias a extinguir quando desertas de trabalhadores.

ANEXO V

Enquadramento profissional e retribuições certas mínimas mensais

Grupos	Categories	Remuneração mínima mensal (em euros)
I	Técnico/a (Licenciado/a ou bacharel) do grau VI ou técnico/a equiparado/a	2 982,50
II	Técnico/a (Licenciado/a ou bacharel) do grau V ou técnico/a equiparado/a	2 636,50
III	Técnico/a (Licenciado/a ou bacharel) do grau IV ou técnico/a equiparado/a	2 279,50
IV	Técnico/a (Licenciado/a ou bacharel) do grau III ou técnico/a equiparado/a	1 894,50
V	Técnico/a (Licenciado/a ou bacharel) do grau II ou técnico/a equiparado/a	1 546,00
VI-A	Assistente técnico/a (administrativo, comercial, produção, manutenção, controlo da qualidade) ...	1 410,00
VI-B	Chefe de central	1 273,50
	Chefe de vendas	
	Técnico/a administração III	
	Técnico/a de betão	
	Técnico (licenciado) do grau I-B ou técnico/a equiparado/a	
VII	Técnico bacharel do grau I-A ou técnico/a equiparado/a	1 166,50
	Técnico/a administrativo II	
	Técnico/a de manutenção II	
	Técnico/a de produção II	
	Técnico/a de secretariado II	
VIII	Operador/a de controlo da qualidade III	1 066,50
	Técnico/a administrativo I	
	Técnico/a de manutenção I	
	Técnico/a de produção I	
	Técnico/a de vendas I	
	Técnico/a de secretariado I	

Grupos	Categorias	Remuneração mínima mensal (em euros)
IX	Operador de produção	983,50
X	Assistente administrativo III	969,00
	Oficial de manutenção III	
	Motorista de II	
	Operador/a de controlo da qualidade I	
	Operador/a de produção I	
XI	Ajudante de motorista II	929,00
	Assistente administrativo II	
	Auxiliar administrativo II	
	Motorista de I	
	Oficial de manutenção II	
	Operador/a de controlo da qualidade I	
	Operador/a de máquinas II	
XII	Ajudante de motorista I	864,50
	Assistente administrativo I	
	Auxiliar administrativo I	
	Oficial de manutenção I	
	Operador/a de máquinas I	
XIII	Auxiliar de controlo da qualidade II	814,00
XIV	Auxiliar de controlo da qualidade I	774,00
	Auxiliar de produção	
XV	Trabalhador de limpeza	620,50

ANEXO VI

Cláusula 2.^a**Outras prestações pecuniárias**Cláusula 1.^a**Trabalhadores-estudantes**

1 - As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 - As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos no respeitante ao pagamento de propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

- A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:
Curso do ensino secundário - € 187,72;
Cursos superiores - € 247,56;
- Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;
- As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 - O trabalhador para beneficiar do estipulado nos números anteriores deverá fazer prova anual de aproveitamento de pelo menos 50% das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados; no caso contrário perderá o direito a esta regalia.

Retribuição do trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos dá lugar a um subsídio mensal designado por «subsídio de turno».

2 - O subsídio de turno é calculado sobre a remuneração mínima do grupo X da tabela salarial, constante do anexo V deste CCT, nos seguintes termos:

- Em regime de dois turnos em que não haja trabalho de turno, 10%;
- Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 15%.

3 - O subsídio de turnos previsto no número anterior compreende ou inclui já o acréscimo de retribuição do trabalho nocturno prestado neste regime.

Cláusula 3.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1 - A não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho ou a possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, confere o direito a uma retribuição normal multiplicada por 1,50.

2 - A observância dos períodos normais de trabalho acordado confere o direito a uma retribuição normal multiplicada por 1,25.

Cláusula 4.^a
Retribuição por trabalho nocturno, trabalho suplementar diurno e trabalho suplementar nocturno

1 - O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 - A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,50;
- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais - remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25.

3 - Condições específicas da prestação do trabalho:

- a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos, terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de € 9,05;
- b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de € 3,18 para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa;
- c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas, terá direito à importância de € 4,23 para ceia.

4 - Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste oito ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

5 - Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 5.^a
Abono mensal para falhas

1 - Os trabalhadores, que por inerência das suas funções tenham de efectuar pagamentos e recebimentos em numerário e à sua guarda e responsabilidade os correspondentes valores, têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 54,40.

2 - No caso de substituição de um trabalhador no desempenho das funções referidas no número anterior, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 6.^a
Diuturnidades

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 3% sobre a remuneração mínima em vigor do nível X.

2 - Adquire-se cada uma das cinco primeiras diuturnidades pela permanência de três anos na empresa, sendo as seguintes adquiridas de cinco em cinco anos.

3 - As diuturnidades são atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

Cláusula 7.^a
Regime de deslocações

1 - O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2 - A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Subsídio de almoço no montante de € 9,05 contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente;
- c) O subsídio de almoço não será devido se o local para onde se deslocou em serviço for outra instalação da empresa provida de cantina.

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador tem direito, além da retribuição normal:

- a) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos em euros, abaixo indicados:

Almoço ou jantar - € 12,09;
 Dormida e pequeno-almoço - € 36,42;
 Diária completa - € 60,59;
 Pequeno-almoço - € 3,18;
 Ceia - € 4,23.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores mediante a apresentação de documentos;

- b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;

- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares;
- d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 - Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7- Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e que a empresa autorize.

8 - As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina sem chumbo 95 octanas, por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

Cláusula 8.ª

Alimentação e subsídio

Será concedida aos trabalhadores uma comparticipação nas despesas de refeição equivalente a € 8,22 por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

ANEXO VII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula única

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 - O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 - O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na legislação em vigor.

Lisboa, 21 Dezembro de 2007

Pela APEB -Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

Jorge Manuel Afonso dos Santos Pato, secretário-geral e mandatário.
João Saraiva e Sousa, mandatário.

Lisboa, 27 de Dezembro de 2007.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
STEIS - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

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

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Pela FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias, Cerâmica, Vidreira, Extractiva e Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato Democrático de Energia, Química e Ind. Diversas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Cerâmica, Cimentos e Abrasivos, Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Pelo SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Nélson Silva Pereira, mandatário.

Pelo SNE - Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SITEC - Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

António Fernando Rodrigues, mandatário.

Depositado em 1 de Fevereiro de 2008, a fl. 191 do livro n.º 10, com o n.º 15/2008, 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., n.º 6, de 15/2/2008).

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão Global.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7.º dos estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pela FEPCES, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

3 - Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras representadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e 1300 trabalhadores representados pela FEPCES.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 - Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 - O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 - As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano. Nestes termos, a presente revisão produz efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

4 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.^a

Condições mínimas gerais de admissão

1 - As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categorias profissionais dos bingos;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

1 - As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Os quadros superiores - licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Os quadros médios - 12.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados - 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis V e VI) - 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) - 12.º ano;
- f) Para os restantes trabalhadores - 9.º ano;
- g) Para os trabalhadores de apoio é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

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

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

1 - Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 5.^a

Estágio ou acesso

1 - Os estagiários para assistente administrativo são promovidos a assistente administrativo de 3.ª logo que completarem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completarem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 - O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 - O estágio para recepcionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 - Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

6 - O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 - O assistente administrativo de 3.^a, o assistente administrativo de 2.^a, o terceiro-caixeiro/empregado comercial de 3.^a e o segundo-caixeiro/empregado comercial de 2.^a, o planeador de informática de 2.^a, o operador de computador de 2.^a, o controlador de informática de 2.^a, o operador de registo de dados de 2.^a, o operador de máquinas auxiliares de 2.^a, o rececionista de 2.^a, o cobrador de 2.^a, o telefonista de 2.^a, o contínuo de 2.^a, o porteiro de 2.^a e o guarda de 2.^a ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 - Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.^a.

9 - Quando o acesso referido no número anterior respeite as profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3, e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 - Os trabalhadores com a categoria de coordenador de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 - Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

12 - Aos trabalhadores com a categoria de assistente administrativo de 1.^a, o clube/SAD atribuirá a categoria de assistente administrativo principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

- Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou
- Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de assistente administrativo de 1.^a ou três anos, conforme tenha ou não, cursos de formação oficial ou oficializado; ou
- Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e marketing comerciais, entre outros; ou

Curso básico com formação profissional oficializado; ou Formação profissional direccionada para o sector.

1 - O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

2 - As costureiras, logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

3 - O primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.^a ingressa na categoria profissional de caixeiro principal de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

- Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro caixeiro/empregado comercial de 1.^a no clube ou SAD há pelo menos seis ou três anos, conforme possua as seguintes habilitações;
- Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou
- Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico profissional, ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou
- Exerça funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro-principal/empregado comercial principal, previstas neste CCT.

1 - Por proposta da direcção do clube, poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo do bingo.

2 - O candidato a emprego poderá ter um prazo de cinco a oito dias de formação efectiva e direccionada, que avalie a sua capacidade para a efectivação do emprego. Este período será remunerado com 50% dos valores previstos na tabela salarial para a categoria profissional respectiva e subsídio de refeição, se o período diário tiver o mínimo de três horas, sem prejuízo das disposições legais e contratuais vigentes. No caso da efectivação, este período conta como experiência e antiguidade.

Cláusula 6.^a

Promoções

1 - As promoções não obrigatórias são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 - Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3 - Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, factor assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 - Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias, durante o qual qualquer das partes pode por termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 - Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 - Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos quadros superiores, quadros médios e trabalhadores altamente qualificados.

Cláusula 8.^a

Trajos de trabalho

1 - O clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais, e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 - O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

3 - Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 9.^a

Dotações e densidades

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 - A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no sector do bingo, está sujeita à aprovação da Inspeção-Geral de Jogos.

2 - A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;

- Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade, de 2 em 2 anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;
- Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
- Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;
- Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;

- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 - A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 13.^a - A**Igualdade de tratamento**

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 - Os clubes devem solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

Cláusula 13.^a - B**Liberdade de opinião e expressão**

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.^a deste CCT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 13.^a - C**Reserva da intimidade da vida privada**

1 - A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 13.^a - D**Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação**

1 - O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 13.^a - E**Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**

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

2 - Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 13.^a - F**Coacção/assédio**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 - No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 - Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 14.^a**Quotização sindical**

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, gratuitamente, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

Cláusula 15.^a**Poder disciplinar**

2 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

3 - O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

Cláusula 16.^a**Exercício do poder disciplinar**

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento.

2 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 17.^a**Processo disciplinar com vista ao despedimento**

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido

nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 - Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 - Se o trabalhador for representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 - O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

6 - Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 - No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias

9 - Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula, não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 - Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

Cláusula 18.^a**Outras regras processuais**

1 - Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 - É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 - O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 - Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para a consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 - O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 19.^a**Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar**

1 - Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

2 - A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

3 - A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

Cláusula 20.^a**Sanções disciplinares**

2 - As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

3 - As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionais aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

4 - A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 - Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 21.^a**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 22.^a**Presunção de abusividade**

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 seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 23.^a**Indemnização por sanções abusivas**

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.^a.

Cláusula 24.^a**Registo das sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 25.^a**Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar**

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 - Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 - A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho;

Cláusula 26.^a**Execução da sanção**

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta começa a executar-se no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 27.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 - A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e de trinta e oito horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 - O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 - Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 - O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

5 - Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 - O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 - Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

8 - O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80% da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

9 - Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos directivos ou de gestão;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3 - O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28%, calculado sobre a remuneração mensal.

4 - Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28% previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

1 - Sempre que numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 - O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 - A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 - Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.^a.

5 - As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 - Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção

do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3 - O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 - Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

1 - A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial faz-se nas seguintes condições:

- c) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;
- d) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5% do total de trabalhadores do clube ou SAD.

1 - A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser menor de dez nem exceder vinte e três horas semanais.

2 - O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

Proibição de alteração do horário

4 - Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

5 - A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponha ou no sector do bingo em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

6 - As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

3 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 - Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 - Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 - Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 - O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares no livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100%.

2 - O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que n significa o número de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal.

1 - A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 17,5% em 2004, 20% em 2005, 22,5% em 2006 e 25% em 2007.

3 - Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 - O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho, seguido de dois dias de descanso consecutivos.

2 - A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 - É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 - A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.^a.

4 - Além disso, nos cinco dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 - Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias será pago como suplementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 - O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.^a.

2 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
 Domingo de Páscoa (festa móvel);
 25 de Abril;
 1 de Maio;
 Corpo de Deus (festa móvel);
 10 de Junho;
 15 de Agosto;
 5 de Outubro;
 1 de Novembro;
 1 de Dezembro;
 8 de Dezembro;
 25 de Dezembro;
 Sexta-Feira Santa (festa móvel);
 Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 39.^a

Funcionamento dos bingos nos feriados

1 - A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 - Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo, encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores, de acordo com a entidade patronal.

3 - A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 - A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório

1 - A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um numero de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 - O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 - A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 - Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias será pago como suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^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 de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias é de:

- 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 - A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

3 - A duração do período de férias é aumentado também no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito a retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição 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.

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

2 - Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

3 - A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos.

4 - Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 - Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

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

7 - Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença - sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias - ou por gozar, no todo em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

11 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerado o sábado e o domingo.

Cláusula 43.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

2 - Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - 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.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 - A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

4 - Na marcação das férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 - O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo, ou dia feriado, mas, quando coincidir, não contará como dia útil de férias.

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

1 - Se depois de marcado o período de férias, exigências do funcionamento da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar, em caso algum, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 - Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

Cláusula 47.^a

Retribuição das férias

1 - A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que têm direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.^a deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 48.^a

Momento do pagamento

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.^a a 45.^a.

2 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.^a.

3 - A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver

retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

Cláusula 51.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

2 - No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 52.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

Definição

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

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

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 - Quando seja praticado horário variável, a falta de um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 - Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

Cláusula 54.^a

Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação a escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 - As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriado, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

4 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- c) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
- d) Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento do óbito.

Cláusula 56.^a

Participação e justificação da falta

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

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

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

4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.^a;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 58.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

a) Dias completos;

$$\frac{R_m}{30}$$

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.^a**Momento e forma de descontos**

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a**Licença sem retribuição**

1 - A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 - Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 - A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

SECÇÃO IV**Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado**Cláusula 62.^a**Impedimento respeitante ao trabalhador**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos,

deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

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

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

4 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 - Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar do serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 63.^a**Verificação de justa causa durante a suspensão**

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

CAPÍTULO VI**Retribuição do trabalho e outras prestações**Cláusula 64.^a**Conceito de retribuição**

1 - Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou variáveis, e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 65.^a**CrITÉrio da fixação da remuneração**

1 - Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 - Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 - Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 66.^a**Remunerações base**

1 - A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

1 - É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,35%, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

2 - Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

3 - Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2007 não pode ser inferior a € 16, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 - A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 - Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 - A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 - O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5% do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os 50 cêntimos de euro imediatamente superior.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os 50 cêntimos de euro imediatamente superior por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não perde tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal

1 - Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 - Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 - A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 6,40 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 - O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que os clubes disponham de estruturas próprias para a sua confecção, à data da celebração deste contrato.

3 - Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários, a estabelecer pontualmente.

4 - As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

Cláusula 72.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 73.^a

Objectos partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 74.^a

Objectos perdidos

1 - Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 - Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 75.^a

Prémio de produtividade e sua atribuição

2 - Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

3 - O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

4 - No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

5 - Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

6 - O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

7 - Qualquer alteração do regulamento só será possível se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50% dos trabalhadores desse bingó.

8 - Os regulamentos presentemente em vigor serão remetidos, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, à Liga de Clubes de Futebol Profissional, que, de seguida, o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 77.^a

Revogação por acordo das partes

1 - A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

2 - O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 - O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.^o dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

5 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remete-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 - A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 - Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

8 - No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.^{os} 1 a 3.

Cláusula 78.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 79.^a

Reforma por velhice

1 - Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- É dispensada a redução do contrato a escrito;
- O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos na lei;
- A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 - Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 80.^a

Rescisão com justa causa

1 - Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá por termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 - Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposamente imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 - Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 - A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 81.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 - Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

2 - Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 82.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar.

Cláusula 83.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 - O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 - A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 84.^a

Ilícitude do despedimento

1 - O despedimento é ilícito:

- Se não tiver sido procedido do respectivo processo disciplinar ou se este for nulo;
- Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

1 - A ilícitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

2 - O processo só pode ser declarado nulo se:

- Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.^a;
- Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.^a e 2 da cláusula 18.^a;
- A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.^a

Cláusula 85.^a

Efeitos da ilícitude

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 - Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 - Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição 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.

Cláusula 86.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 - A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 - Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 87.^a

Justa causa

1 - Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 - Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- b) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- c) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- d) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

1 - Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

Cláusula 88.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 89.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação da justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 90.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 - O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

Cláusula 91.^a

Abandono do trabalho

1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 - Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado o domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

3 - A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 - O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 - A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 92.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

Cláusula 93.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 - Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 - Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 94.^a**Encerramento temporário**

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

CAPÍTULO VIII**Regalias sociais**Cláusula 95.^a**Complemento de subsídio de doença**

1 - Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95% da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 - A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos ou 25 dias interpolados, em cada ano civil.

3 - A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

4 - A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais, ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso, o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado pela entidade patronal.

Cláusula 96.^a**Complemento das prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária**

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 97.^a**Complemento de reforma**

1 - Aos trabalhadores que passem à situação de reforma a entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90% da remuneração auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

Com 30 anos de serviço - 90%;
Com 25 anos de serviço - 80%;
Com 20 anos de serviço - 75%;
Com e até 15 anos de serviço - 65%.

2 - O complemento de reforma será actualizado anualmente, proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

CAPÍTULO IX**Condições particulares de trabalho**Cláusula 98.^a**Licença por maternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, a trabalhadora tem direito:

- A uma licença 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;
- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 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 e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito à licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;
- Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- Em caso de aborto, a mulher tem direito à licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias;
- É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 99.^a**Licença por paternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 - O pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 98.^a, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

3 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 100.^a**Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 - Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhador têm direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

1 - Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

2 - O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 101.ª

Dispensas para consultas e amamentação

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 - As trabalhadoras grávidas tem direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pre-natais pelo tempo e números de vezes necessários e justificados.

2 - A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 - No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 - No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 - O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 102.ª

Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 - As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

1 - As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 103.ª

Protecção de despedimento

16 - A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes promovida pela entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do ministério da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

17 - O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

18 - O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

19 - Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

20 - É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

21 - A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

22 - Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto na lei.

23 - Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

24 - O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

Cláusula 104.ª

Trabalhadores-estudantes

1 - O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que esta contido na lei.

2 - Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional terão direito a usufruir nas condições previstas na lei.

Cláusula 105.ª

Serviço militar

1 - Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 - Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 106.^a

Refeições

1 - O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2 - O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de €25. Este valor será, porém, de €8, se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 - O trabalhador terá direito a € 5,50 para pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 - As refeições no estrangeiro serão pagas mediante documento comprovativo ou directamente pelo clube.

Cláusula 107.^a

Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

- A um subsídio de deslocação no montante de € 14, na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;
- À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 108.^a

Deslocações fora do continente - Alojamento e refeição

1 - Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 - Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- Ao valor de € 29,50 diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;
- À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

Cláusula 109.^a

Ocorrência durante as deslocações

1 - Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;

Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do País;

A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar, pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;

Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

1 - Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 110.^a

Direito à actividade sindical

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

Cláusula 111.^a

Crédito de horas para a actividade sindical

1 - Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 - Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 - Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 - A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

Cláusula 112.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho, sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 113.^a

Direito de reunião dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 - As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores ou pela comissão sindical ou intersindical do clube.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

Cláusula 115.^a

Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

1 - Com a entrada em vigor do presente CCT, é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 - Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 - A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, consoante da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 - As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5 - As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 - A pedido de qualquer das partes poderá, participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I - Trabalhadores administrativos

Monitor desportivo. - É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa pré-definido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios, tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza, com ou sem aparelhos, no âmbito de determinadas modalidades desportivas; com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial.

Técnico desportivo. - É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

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 postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como 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 sobre "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 ou de sistemas informáticos. - 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 tem 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 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 ordigramas 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, em 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 programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Arquivista de informática. - Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassettes), programas, dossiers de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes a gestão do clube; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro/empregado comercial. - É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

Caixeiro principal/empregado comercial principal. - É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro. - 1 - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, 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 equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 - As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. - Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de sector/secretário administrativo. - Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Contabilista/técnico 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 do clube, 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados 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 à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Controlador de informática de 1.ª e de 2.ª e estagiário. - 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 da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou 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 quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras. - Redige cartas e quaisquer documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as, dactilografa-as ou faz processamento de texto. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e do secretariado específico da área em que se integre.

Dactilógrafo do 1.º ou do 2.º ano. - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo. - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga ou de um ou vários ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

Secretário-geral/secretário permanente. - Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais.

Director financeiro. - É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de tesouraria, financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

Director comercial. - É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou departamento de futebol, uma estrutura que se destina à venda de publicidade, gestão de espaços comerciais, dentro e fora dos estádios, ou actividades comerciais similares.

Director de relações públicas. - É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou o departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações; promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento institucional com outros clubes/SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

Assessor de presidente ou de direcção. - Apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

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 do clube; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros elementos pelos diversos sectores do clube; 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.

Assistente administrativo de 1.ª, 2.ª, 3.ª e estagiário. - Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas, que variam consoante a natureza importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o assistente administrativo de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Estagiário de operador de computador. - É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. - Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. - Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

Técnico de contabilidade. - É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com 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 e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas, a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios, Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

Inspector administrativo. - Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário. - Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, de suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário.

- Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de registo de dados de 1.º, de 2.ª e estagiário.

- Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo em conformidade como operador de terminais.

Operador de telex em línguas estrangeiras e em língua portuguesa.

- Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providência pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário. - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providência pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais 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 meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Programador de informática ou de redes informáticas.

- 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-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista e estagiário. - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção. - Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de

trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando, coordenando as actividades que lhe são próprias, e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

Secretário desportivo. - Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos, seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

Secretário-geral-adjunto. - Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando, dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos e desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

Secretário técnico. - Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem estiver adstrito, todos os assuntos técnico-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas, organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

Subchefe de secção/assistente administrativo principal.

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

Técnico administrativo. - Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias a execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os a pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Técnico de contencioso desportivo. - Compete-lhe orientar, coordenar, supervisionar e executar actividades desenvolvidas na área específica da aplicação da disciplina desportiva, em conformidade com os limites das respectivas atribuições, e preparar a expedição de correspondência, proceder à entrega e recebimento e prestar a necessária assistência técnica aos magistrados.

Técnico de marketing e publicidade. - Actua nas diversas áreas de marketing, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

Técnico comercial. - É o trabalhador, possuidor de curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua nas diversas áreas da actividade comercial dirigida pelo director comercial.

Técnico de relações públicas. - É o trabalhador, possuidor de curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua na especifica estrutura dirigida pelo director de relações públicas.

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

Vendedor de publicidade. - É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

Grupo II - Telefonistas

Telefonista. - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas, e estabelece ligações internas ou externas.

Telefonista/recepcionista. - É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

Grupo III - Cobradores

Cobrador de 1.ª e 2.ª - Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções de informações e fiscalização.

Grupo IV - Trabalhadores auxiliares

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.

Contínuo de 1.ª e de 2.ª - Anúncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampa e entrega correspondência, além de distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado, paquete.

Guarda de 1.ª e de 2.ª - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro de 1.ª e de 2.ª - Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-a ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; vigia e controla a entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza. - Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

Grupo V - Serviço de apoio, produção e outros

Ajudante de cozinheiro. - É o trabalhador que, sob as ordens de um cozinheiro, o auxilia na execução das suas tarefas.

Ajudante de electricista (até três anos). - Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

Aprendiz. - É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Auxiliar de manutenção. - É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que executa e apoia as tarefas de manutenção do sector sob a orientação do coordenador.

Trabalhador de serviços externos. - É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços, sob a orientação de um responsável pelos serviços.

Chefe de serviços auxiliares. - É o trabalhador que sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional do clube, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Carpinteiro. - É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

Chefe de equipa/supervisor. - É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob orientação de um director ou pessoa por este designada.

Chefe de serviços de instalações e obras. - É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível académico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

Coordenador de 1.ª e de 2.ª - É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

Costureiro. - É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

Costureiro especializado. - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização e que exigem um maior conhecimento técnico.

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

Electricista. - Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

Empregado de armazém. - O trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa-os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

Encadernador. - Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

Encarregado de refeitório. - O trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogoeiro e ajudante de fogoeiro. - É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

Jardineiro e ajudante de jardineiro. - É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

Mecânico de artigos desportivos. - É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

Motorista (pesados ou ligeiros). - É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Operador de máquinas de lavandaria. - É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preservar roupas e outro vestuário.

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

Pintorde 1.ª - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

Picheleiro. - É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

Roupeiro. - É o trabalhador que zela pelos equipamentos e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

Sapateiro (ajudante de sapateiro). - É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

Serralheiro. - É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

Serralheiro da construção civil. - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

Empregado de copa. - É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

Servente de cozinha. - É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Técnico de instalações eléctricas. - É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Trolha de 1.ª e 2.ª - É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo VI- Sector do bingo

Chefe de sala. - Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto de chefe de sala. - Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Caixa. - Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

Caixa auxiliarvolante. - Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Controlador de entradas. - Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Porteiro. - É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

Contínuo. - Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

Chefe de bar. - É o trabalhador que, sob a orientação da direcção, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

Adjunto de chefe de bar. - É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Chefe de mesa. - É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

Adjunto de chefe de mesa. - É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Empregado de bar. - É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos, verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

Empregado de mesa. - É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

Empregado de copa. - É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
I	Director desportivo Director executivo Director financeiro Director-geral Secretário-geral Assessor de presidente ou de direcção	1 275
II	Analista de informática Contabilista/técnico de contas Director de serviços Director de serviços/director de relações Inspector administrativo Públicas/director comercial Secretário-geral-Adjunto Secretário permanente	1 007
II-A	Chefe de departamento Chefe de serviço de instalações e obras	983
III	Chefe de sala	976
IV	Analista de funções Chefe de divisão Chefe de escritório/tesoureiro Chefe de serviços Programador de informática Secretário administrativo Secretário de direcção Secretário desportivo/Secretário técnico Técnico de Contencioso desportivo Técnico de marketing e publicidade/técnico de relações públicas/técnico comercial Técnico desportivo	868
V	Chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Guarda-livros Técnico de contabilidade	760
VI	Chefe de equipa/supervisor Chefe de sector Monitor desportivo (nível III) Subchefe de secção Técnico de instalações eléctricas	745
VII	Adjunto de chefe de sala do bingo Caixeiro principal/empregado comercial principal Documentalista Assistente administrativo principal Monitor desportivo (nível IV) Planeador de informática de 1. ^a Subchefe de secção Técnico administrativo do bingo Tradutor	731

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
VIII	Chefe de bar	702
IX	Primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1. ^a Assistente administrativo de 1. ^a Arquivista de informática Caixa Coordenador de 1. ^a Electricista de 1. ^a Encarregado de refeitório Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Fiel de Armazém Fogoeiro Motorista Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a Recepcionista Vendedor de publicidade	624
X	Adjunto de Chefe de bar Chefe de mesa	590
XI	Segundo-caixeiro/empregado comercial de 2. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Adjunto de chefe de mesa do bingo Caixa fixo do bingo Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Cozinheiro especializado Estagiário (planeador informático) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Operador de telex em língua estrangeira Telefonista-recepcionista	558
XII	Chefe dos serviços auxiliares Chefe de trabalhadores auxiliares Coordenador de 2. ^a Electricista de 2. ^a Encadernador	553
XIII	Assistente administrativo de 3. ^a Terceiro-caixeiro/empregado comercial de 3. ^a Cobrador de 2. ^a Controlador de informática de 2. ^a Cozinheiro Estágio (operador de computador) Estagiário (Operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2. ^a Operador de telex em língua portuguesa Trabalhador dos serviços externos	521
XIV	Carpinteiro de 1. ^a Costureiro especializado Empregado de armazém Jardineiro Pedreiro Picheleiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Sapateiro. Serralheiro da construção civil Serralheiro de 1. ^a Trolha de 1. ^a	507

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
XV	Contínuo de 1. ^a Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário (cont. informática) Estagiário (cont.) Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (recepcionista) Estagiário do 2. ^o ano (escriturário). Guarda de 1. ^a Mecânico de artigos desportivos Porteiro de 1. ^a Roupeiro Trabalhador de serviços externos - 1. ^o ano	489
XVI	Ajudante de cozinheiro. Ajudante de fogoeiro.	482
XVII	Caixa auxiliar volante do bingo Contínuo de bingo Contínuo do 2. ^a Controlador de entradas. Dactilógrafo do 1. ^o ano Empregado de bar de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Estagiário do 1. ^o ano (Assistente administrativo.) Guarda de 2. ^a Porteiro do bingo Porteiro de 2. ^a	476
XVIII	Ajudante de electricista. Empregado de copa/empregado de copa do bingo Costureiro. Operador de máquinas de lavandaria. Pedreiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza Trolha de 2. ^a	464
XIX	Ajudante de jardineiro Ajudante de sapateiro Auxiliar de manutenção Servente de cozinha	452
XX	Caixa volante do 1. ^o ano do bingo. Contínuo do 3. ^o ano Controlador de entradas do 1. ^o ano de bingo Porteiro do 1. ^o ano de bingo	439
XXI	Aprendiz Paquete até 17 anos	372

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de classificação

1 - Quadros superiores:

Analista de informática;
Contabilísta, técnico oficial de contas;
Director executivo;
Director-geral;
Director de serviços;
Inspector administrativo;
Secretário-geral/secretário-geral-adjunto;
Assessor do presidente de direcção.

2 - Quadros médios:

2.1 - Técnicos administrativos:

Chefe de departamento;
 Chefe de serviços de instalações e obras;
 Programador de informática;
 Técnico de computador;
 Técnico de contabilidade;
 Técnico de estatística;
 Técnico de recursos humanos;
 Tesoureiro.

3 - Profissionais altamente qualificados:

3.1 - Administrativos e outros:

Analista de funções;
 Chefe de divisão;
 Chefe de sala;
 Chefe de serviços;
 Correspondente em línguas estrangeiras;
 Documentalista
 Planeador de informática;
 Secretário desportivo/secretário técnico;
 Secretário de direcção/secretário administrativo;
 Técnico de secretariado;
 Técnico administrativo;
 Técnico desportivo;
 Técnico de marketing e publicidade;
 Tradutor.

4 - Profissionais qualificados

4.1 - Administrativos:

Assistente administrativo principal;
 Assistente administrativo;
 Caixa;
 Chefe de equipa/supervisor;
 Chefe de secção/subchefe de secção;
 Controlador de informática;
 Guarda-livros.
 Monitor desportivo;
 Operador de computador;
 Técnico administrativo do bingo;
 Técnico de instalações eléctricas.

5 - Profissionais semiquilificados (especializados):

5.1 - Administrativos e outros:

Adjunto de chefe de sala;
 Caixeiro/empregador comercial;
 Caixa fixo do bingo;
 Chefe de bar;
 Coordenador de 1.ª;
 Cozinheira;
 Fiel de armazém;
 Fogueiro;
 Encarregado de refeitório;
 Electricista de 1.ª;
 Motorista;
 Recepcionista;
 Chefe de trabalhadores auxiliares;
 Cobrador;
 Operador de máquinas auxiliares;
 Operador de tratamento de texto;
 Telefonista.

6 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):

6.1 - Administrativos e outros:

Caixa,
 Auxiliar,
 Volante;
 Contínuo;
 Empregado de bar;
 Empregado de copa;
 Empregado de mesa;
 Guarda;
 Porteiro;
 Trabalhador de limpeza.

Porto, 5 de Dezembro de 2007.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Hermínio Loureiro, presidente.
 João Orlando Vieira Carvalho, director da comissão executiva.

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

Manuel Domingos Pinto Silva, mandatário.
 Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

Pelo SITESC - Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, vice-presidente da direcção, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.
 Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.
 Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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 e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

5 de Dezembro de 2007.

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.

Lisboa, 5 de Novembro de 2007. - A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas; e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústria Mineira;
SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
STIENC - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro,

Lisboa, 12 de Novembro de 2007. - Pelo Secretariado: António Maria Quintas - João da Silva.

Declaração

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

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
STEIS - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SUAM - 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;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Lisboa, 2 de Janeiro de 2008. - Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 11 de Fevereiro de 2008, a fl. 192 do livro n.º 10, com o registo n.º 20/2008, 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.; n.º 7, de 22/2/2008).

CCT entre a APAT - Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP- Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para o n.º 7, alíneas a) e b), da cláusula 17.^a, n.º 1, alíneas a), b), c) e d) da cláusula 39.^a, n.º 1 da cláusula 68.^a, n.º 1 da cláusula 71.^a e anexo II do CCT para o sector transitário celebrado entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, e alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 10, de 15 de Março de 2006, e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2007.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitária de organização do transporte e obriga as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal - APAT e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP.

Cláusula 17.^a

Deslocações

.....
7 -

a) Continente e ilhas - € 17;
b) Países estrangeiros - € 37.

Cláusula 39.^a**Refeições em trabalho suplementar**

1:

- a) Pequeno-almoço - € 3,17;
 b) Almoço - € 12,70;
 c) Jantar - € 12,70;
 d) Ceia - € 7,55.

Cláusula 68.^a**Diuturnidades**

1 - Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades no valor de € 27 até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 71.^a**Subsídio de refeição**

1 - Será atribuído a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma participação nas despesas de almoço no valor de € 6,10.

Anexo II**Tabela salarial**

Classe	Categoria	Remuneração
A	Director(a)-geral.....	1 096
B	Director(a) de serviços/Chefe de serviços ..	942
C	Chefe de secção Programador de informática Conselheiro de segurança	816
D	Primeiro(a)-oficial Encarregado(a) de armazém Secretário(a) Promotor(a) de vendas de 1.ª classe Técnico(a) de informática Técnico(a) aduaneiro(a)	747
E	Segundo(a)-oficial Promotor(a) de vendas de 2.ª classe	706
F	Terceiro(a)-oficial Fiel de armazém Motorista	638

Classe	Categoria	Remuneração
G	Aspirante Cobrador(a) Primeiro(a) contínuo(a) Primeiro(a) porteiro(a) Primeiro(a) recepcionista Telefonista Conferente de armazém	589
H	Operador(a) de máquinas Carregador/Servente Embalador	552
I	Praticante	476
J	Segundo(a) contínuo (a)..... Segundo(a) porteiro(a)/segundo recepcionista..... Auxiliar de limpeza	468
L	Praticante estagiário(a).....	426
M 1	Prat. estag.de arm. do 1.ºsemente	426
M 2	Prat.estag. de arm. do 2.º semestre	434
N	Paquete	426

a) - A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 4,40/hora e a quinze horas mensais.

Número de trabalhadores abrangidos - 3500.
 Número de empregadores abrangidos - 252.

Lisboa, 15 de Janeiro de 2008.

Pela Associação dos Transitários de Portugal - APAT:

Rogério Sameiro Nunes Alves Vieira, mandatário.
 Tomé Rodrigues Namora, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante,
 Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP:

Maria Inês Rodrigues Marques, mandatária.

Depositado em 4 de Fevereiro de 2008, a fl. 192 do livro n.º 10, com o n.º 17/2008, 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 6, de 15/02/2008).

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: € 25,33(IVA incluído)