



JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 3 de Agosto de 2009



Série

Número 15

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 25/2009 - Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial. 2

Aviso de Projecto de Portaria 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. 2

Convenções Colectivas de Trabalho:

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. 3

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 25/2009**

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

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13 de 2 de Julho de 2009, 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 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 13, III Série, de 2 de Julho de 2009, 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 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de Mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 2 de Julho de 2009, 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

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, desde 1 de Abril de 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 3 de Agosto de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria 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 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT entre a 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, n.º 26 de 15 de Julho de 2009, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

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

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

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 26 de 15 de Julho de 2009, 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 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a 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, n.º 26 de 15 de Julho de 2009, 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

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 27 de Junho de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

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 contrapondo.

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 Inspecção-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:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia directa;
- 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 justificadas, 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 35 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**Critérios 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:

- a) competência profissional;
- b) maiores habilitações profissionais e académicas, e
- c) 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:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar ao pessoal o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal 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;
- k) 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:

- a) 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;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) 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;
- e) 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;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) 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 estabelecidos 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 - 40 horas;
- b) Administrativos e serviços - 37 horas e 30 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:

- a) 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;

- b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e trinta minutos;
- c) 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;
- d) 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:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;
- b) 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 40 horas.

2 - No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de 30 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 48 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 200 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 V e VI.

Cláusula 33.^a

Determinação de retribuição

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

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

em que:

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 afixam 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 doze 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;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- 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;
- 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;
- As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e desta convenção;
- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- 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:

- 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);
- 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 - A prova 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 48 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.^a

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 da cláusula 7.^a do Regime de Deslocações, previsto no anexo VI, 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 € 55 850, 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 aufera 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.ºs 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 estabelecidos.

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 6, de 15 de Fevereiro de 2008, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o qual se considera globalmente 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 2009.

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

I - 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 II 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 manguelras; correcção da posição dos tubos, das manguelras 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, 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 granulométricas 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 iniciativa 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 deslocamentos 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;

- Pode 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;
- Pode 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/o 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;
- Pode 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;
- Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

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;

- c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode 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;
- e) Pode 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;
- f) 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;
- g) 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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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 à 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, 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.

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

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

Assistente técnico/a (administrativo, comercial, produção, manutenção e controlo da qualidade); chefe de vendas; 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; 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; oficial de manutenção.

6 - Profissionais semiquualificados (especializados):

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

6.2 - Produção:

7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 - Administrativos, comércio e outros: ajudante de motorista; 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.

Função administrativa

Assistente administrativo	VI - A	Assistente técnico/a administrativo/a.
Secretário de gerência ou adm. II/chefe de secção.....	VI - B	Técnico/a de secretariado III. Técnico/a administrativo III.
Subchefe de secção.....	VII	Técnico/a administrativo II.
Secretário de gerência ou adm. I/escriturário principal.....	VIII	Técnico/a de secretariado I. Técnico/a administrativo I.
Escriturário de 1. ^a Caixa.....	X	Assistente administrativo III. Assistente administrativo III.
Escriturário de 2. ^a Telefonista/recepcionista.....	XI	Assistente administrativo II. Auxiliar administrativo II.
Escriturário de 3. ^a Telefonista.....	XII	Assistente administrativo I. Auxiliar administrativo I.
Empregado de serviços externos..... Trabalhador de limpeza.....	XV	Auxiliar administrativo I. 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 motorista de pesados com mais de três anos.....	XI	Ajudante de motorista II (*).

Categorias	Grupos	Categorias
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 produção II.
Operador de central de betão.....	X	Operador/a de produção I.
Operador de drag-line.....	XI	Operador de máquinas II.
Condutor-manobrador com mais de três anos.....		Operador/a de máquinas II.
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 da qualidade III.
Preparador de laboratório.....	X	Operador de controlo da qualidade II.
Preparador de laboratório.....	XI	Operador de controlo da qualidade I.
Preparador auxiliar de laboratório.....	XIII	Auxiliar de controlo da qualidade II.
Auxiliar de laboratório.....	XIV	Auxiliar de controlo da qualidade I.
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-chapa de 2. ^a /mecânico de 2. ^a /serralheiro de 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 de 3. ^a		
Soldador de 3. ^a		
Torneiro mecânico de 3. ^a		

(*) Categorias a extinguir quando desertas de trabalhadores.

ANEXO V

Enquadramento profissional e retribuições certas mínimas mensais

Grupos	Categorias	Remuneração mínima mensal (euros)
I	Técnico/a (Licenciado/a ou bacharel) do grau VI ou técnico/a equiparado/a...	3 027,50
II	Técnico/a (Licenciado/a ou bacharel) do grau V ou técnico/a equiparado/a...	2 676,00
III	Técnico/a (Licenciado/a ou bacharel) do grau IV ou técnico/a equiparado/a...	2 314,00
IV	Técnico/a (Licenciado/a ou bacharel) do grau III ou técnico/a equiparado/a...	1 923,00
V	Técnico/a (Licenciado/a ou bacharel) do grau II ou técnico/a equiparado/a...	1 569,00
VI-A	Assistente técnico/a (administrativo comercial, produção, manutenção, controlo da qualidade	1 431,50
VI-B	Chefe de central	1 293,00
	Chefe de vendas	
	Técnico/a administrativo III	
	Técnico/a de betão	
	Técnico (licenciado) do grau I-B ou técnico/a equiparado/a	
	Técnico/a de secretariado III	
VII	Técnico/a (bacharel) do grau I-A ou técnico/a equiparado/a	1 184,00
	Técnico/a administrativo II	
	Técnico/a de manutenção II	
	Técnico/a de produção II	
	Técnico/a de secretariado II	
	Técnico/a de vendas II	
VIII	Operador/a de controlo da qualidade III ..	1 082,50
	Técnico/a administrativo I	
	Técnico/a de manutenção I	
	Técnico/a de produção I	
	Técnico/a de vendas I	
	Técnico/a de secretariado I	
IX	Operador/a de produção II	999,00
X	Assistente administrativo III	984,00
	Oficial de manutenção III	
	Motorista II	
	Operador/a de controlo da qualidade II ..	
	Operador/a de produção	
XI	Ajudante de motorista II	943,00
	Assistente administrativo II	
	Auxiliar administrativo II	
	Motorista I	
	Oficial de manutenção II	
	Operador/a de controlo da qualidade I ...	
	Operador/a de máquinas II	

Grupos	Categorias	Remuneração mínima mensal (euros)
XII	Ajudante de motorista I	878,50
	Assistente administrativo I	
	Auxiliar administrativo I	
	Oficial de manutenção I	
	Operador/a de máquinas I	
XIII	Auxiliar de controlo de qualidade II	827,00
XIV	Auxiliar de controlo de qualidade I	786,00
	Auxiliar de produção	
XV	Trabalhador de limpeza	630,00

ANEXO VI

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 aos 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) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Curso do ensino secundário - € 191;
Cursos superiores - € 251,50;

- b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;
- c) 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.

Cláusula 2.^a

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:

- a) Em regime de dois turnos em que não haja trabalho nocturno, 10%;
- b) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 15%;
- c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, 20%.

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 - Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 25.^a do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2 - Nos restantes casos a retribuição especial deverá ser de valor superior à prevista no número anterior.

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:

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

3 - Condições específicas da prestação do trabalho:

- 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 € 9,19;
- Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de € 3,23 para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa;
- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas, terá direito à importância de € 4,30 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 1 dia completo num dos 3 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 € 55,30.

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:

- Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- 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;
- 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:

- Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- Subsídio de almoço no montante de € 9,19 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;
- 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 - € 12,30;
 Dormida e pequeno-almoço - € 37;
 Diária completa - € 61,50;
 Pequeno-almoço - € 3,23;
 Ceia - € 4,30.

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 € 8,36 por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e 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, 20 de Maio de 2009.

Pela APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

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

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

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
 SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

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

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ - Sindicato Democrático de Energia, Química e Ind. Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Nelson Silva Pereira, mandatário.

Pelo SNE - Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SITESC - Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Depositado em 2 de Julho de 2009, a fl. 50 do livro n.º 11, com o n.º 156/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
 (Publicado no B.T.E., n.º 26, de 15/06/2009).

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

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

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

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

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

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

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

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

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