



JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 17 de outubro de 2014



Série

Número 20

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 12/2014 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros - Revisão Global. 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - Revisão global. 2

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - Revisão global. 3

Organizações do Trabalho:

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

Eleição de Representantes:

Valor Ambiente - Gestão e Administração de Resíduos da Madeira, S.A. 22

**SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E
RECURSOS HUMANOS**

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 12/2014****Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros - Revisão Global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 18 de 18 de setembro de 2014, foi publicada a Convenção Coletiva 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 setor e tendo em vista o objetivo 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 Projeto no JORAM, n.º 18, III Série, de 18 de setembro de 2014, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional da Educação e 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 Coletivo entre a AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 18, de 18 de setembro de 2014, 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 atividade 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 às tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária desde 1 de setembro de 2014, sem detrimento do disposto no artigo 74.º do mesmo contrato coletivo.

Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos, aos 17 de outubro de 2014. - O Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos, Jaime Manuel Gonçalves de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - 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 da Educação e Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - Revisão global, publicado neste JORAM.

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

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 20 de 17 de outubro de 2014, é publicada a Convenção Coletiva 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 setor e tendo em vista o objetivo 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;

AVISO DE PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A AES - ASSOCIAÇÃO DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E OUTRA E A FETESE - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA E SERVIÇOS E OUTRO - 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 da Educação e Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - Revisão global, publicado no JORAM, III Série, n.º 20, de 17 de outubro de 2014, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a atividade 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 nas associações de empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniárias desde 1 de janeiro de 2015.

Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos, aos 17 de outubro de 2014. - O Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos, Jaime Manuel Gonçalves de Freitas.

Convenções coletivas de Trabalho:

Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro- Revisão global.

Capítulo I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por cct, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela aes - associação de empresas de segurança e a aesirf - associação nacional das empresas de segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

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

3 - No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 95, e o número total de trabalhadores é de 36 113.

4 - O âmbito do setor de atividade profissional é o de Atividades de segurança, a que corresponde o cae n.º 80100.

5 - As partes outorgantes reconhecem e afirmam, para todos os efeitos legais, o carácter globalmente mais favorável da presente convenção relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho revogados.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigora até 31 dezembro de 2015, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes, salvo o previsto no número seguinte.

2 - As cláusulas 13.ª, 14.ª e 15.ª, bem como o anexo II do presente cct apenas produzirão os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2015, exceto se nessa data ainda não tiver entrado em vigor a portaria que proceda à extensão dos efeitos do mesmo a todo o setor da segurança, caso em que tais cláusulas e anexo só produzirão efeitos a partir da data da entrada em vigor da referida portaria.

3 - Até ao momento apresentado no número anterior, manter-se-ão em vigor a cláusula 16.ª e o anexo II da anterior versão do CCT da segurança privada celebrado entre os

mesmos outorgantes do atual, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 8, de 28 de fevereiro de 2011.

4 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 1 acima, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

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

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

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

Capítulo II

Condições de admissão, progressão, categorias

profissionais e local de trabalho

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 - A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.

2 - As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, são as previstas na lei, quanto às habilitações mínimas, requisitos, impedimentos e incompatibilidades do trabalhador que exerce a atividade de segurança privada.

Cláusula 4.ª

Condições específicas de admissão e carreira

profissional

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

A) Pessoal de segurança

1 - Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras

carreiras previstas ou existentes neste setor de atividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

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

3 - Para o acesso à categoria de vigilante aeroportuário, e exercício das respetivas funções, é obrigatória a obtenção de qualificações específicas, atribuídas mediante formação especializada e certificação emitida pela entidade reguladora de segurança da aviação civil, INAC.

B) Eletricistas

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

- a) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- b) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 - Para os trabalhadores eletricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

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

3 - Os trabalhadores eletricistas que demonstrem ser detentores de formação profissional em estabelecimento de ensino certificado, adequada às funções a exercer, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º ano.

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

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

C) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

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

D) Empregados de escritório

1 - Acesso automático:

Técnicos administrativos - os de 2.^a classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe;

2 - Densidades:

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

E) Profissionais técnicos de vendas

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

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

3 - A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros 6 meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

4 - As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão reunir todas as condições de higiene e segurança.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

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

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

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

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

5 - Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo

empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

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

Cláusula 6.^a

Mobilidade funcional

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

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

3 - O trabalhador que exerça funções temporárias de uma forma consecutiva no período igual ou superior a dois anos consecutivos ou dois anos interpolados, num período de referência de três anos, adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente.

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

Cláusula 7.^a

Exercício de funções inerentes a diversas

categorias

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

Cláusula 8.^a

Local de trabalho

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

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

3 - O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional, ou cumprimento de exames médicos.

Cláusula 9.^a**Transmissão de estabelecimento**

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores.

2 - Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.

Cláusula 10.^a**Mobilidade geográfica**

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

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

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

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

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

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

6 - Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 29.º, número 3, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7 - Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do número 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização nos termos legais.

Capítulo III**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 11.^a**Trabalho a tempo parcial**

1 - O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 140 horas mensais de trabalho.

2 - Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda 140 horas mensais, sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

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

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

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

Cláusula 12.^a**Limites máximos do período normal de trabalho**

1 - Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 semanais.

2 - O período normal de trabalho de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa e em dias feriados obrigatórios pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo no disposto no presente capítulo.

Cláusula 13.^a**Adaptabilidade**

1 - O período normal de trabalho poderá ser acrescido de 2 horas diárias, não podendo ultrapassar as 10 horas por dia nem as 50 horas por semana, nem podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 4 horas.

2 - As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período e trabalho normal, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, num período nunca superior a seis meses.

3 - Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de seis meses for inferior ao período normal de trabalho, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste período de horas não prestado.

4 - Salvo acordo escrito em contrário, as alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia às estruturas representativas dos trabalhadores.

5 - As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

6 - Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

7 - Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.

8 - Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação nos termos do número 7.

9 - Verificando-se a impossibilidade de redução do período normal de trabalho dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.

Cláusula 14.^a**Banco de horas**

1 - O período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído até quatro horas diárias, nos termos da presente cláusula.

2 - O período normal de trabalho pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, só podendo este limite ser afastado, quando, tendo a utilização do regime o objetivo de evitar a redução no número de trabalhadores, não seja aplicado durante um período superior a 12 meses.

3 - A adesão do trabalhador ao banco de horas é feita por escrito.

4 - O regime de banco de horas previsto no presente normativo pode aplicar-se, ainda, ainda ao conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica desde que pelo menos 70 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos por adesão, nos termos do número anterior.

5 - O regime de banco de horas pode resultar no aumento ou diminuição de até quatro horas do período normal de trabalho em dias normais de trabalho, sem que a retribuição auferida pelo trabalhador possa ser reduzida.

6 - O trabalho prestado em acréscimo do horário de trabalho é compensado, em alternativa:

- a) Pela redução do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;
- b) Pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal por cada hora trabalhada, quando se verifique a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, motivada pela cessação do contrato de trabalho, ou pela extinção ou modificação do posto de trabalho.

7 - O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo ou em decréscimo e do respetivo período com oito dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser de até três dias.

8 - O trabalhador que pretenda usufruir de horas acumuladas no banco de horas deverá avisar com uma antecedência mínima de cinco dias, podendo o empregador recusar em caso de manifesta e fundamentada impossibilidade.

9 - Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.

10 - Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação, nos termos do número 9.

Cláusula 15.^a**Horário concentrado**

1 - O período de trabalho normal diário pode ter aumento, por acordo entre trabalhador e entidade empregadora, até, no máximo, 4 horas diárias:

- a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho, com três dias de descanso consecutivo, num período de referência de 45 dias;
- b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no míni-

mo, de 2 dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2 - Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

3 - O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor/hora do trabalho normal, não havendo lugar ao pagamento de qualquer retribuição especial.

4 - Verificando-se a impossibilidade de descanso dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.

5 - Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.

6 - Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação, nos termos do número 5.

Cláusula 16.^a

Intervalo para descanso

1- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2 - Dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário poderá decorrer com dispensa dos intervalos para descanso, cabendo a opção ao empregador, nos casos dos trabalhadores com categoria profissional prevista na alínea c), do anexo I.

Cláusula 17.^a

Regime de turnos

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

2 - As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal, com duração nunca inferior a 24 horas.

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

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

5 - Quando, por motivo de saúde e com parecer favorável da entidade que preste o serviço de medicina no trabalho, o trabalhador solicite a dispensa do regime de turnos, a entidade empregadora deverá providenciar pela adequação do horário do mesmo ao regime de horário fixo.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 20.^a

Impedimento prolongado

1 - Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por

este CCT ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas e não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

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

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

Cláusula 21.^a

Faltas justificadas

1 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;
- c) As dadas, durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino, devidamente comprovada, de:
 - i) responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
 - ii) ou por um dos avós de menor, quando os responsáveis pela educação deste estejam, comprovadamente, impossibilitados de o fazer, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 22.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Consequência das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de segurança social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;
- b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- c) As previstas na alínea m) da cláusula 21.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3 - No caso da alínea e) da cláusula 21.^a do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

5 - As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, exceto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 24.^a

Férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 - Na marcação das férias não poderá a entidade patronal negar períodos de férias solicitados por um trabalhador, que coincidam com os períodos de encerramento de estabelecimentos de ensino de filhos menores de 13 anos de idade, salvo por imperativos de organização do trabalho, devidamente fundamentados.

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

correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 25.^a

Feriados

1 - No presente CCT, o feriado municipal é considerado como um feriado obrigatório.

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

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

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

Capítulo IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 26.^a

Deveres da entidade empregadora

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

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho;
- c) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de higiene e segurança no trabalho;
- d) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

- e) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;
- f) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- g) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentada considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;
- i) Fornecer aos trabalhadores por escrito, quando por estes solicitada, informação quanto ao registo de ponto, nomeadamente quanto a horas prestadas e acumuladas nos regimes de banco de horas, adaptabilidade e trabalho suplementar;
- j) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- k) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- l) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;
- m) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho, se daí não resultar prejuízo para terceiros;
- n) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

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

- a) Identidade das partes e sede da empresa;
- b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 8.ª;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

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

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

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

Cláusula 27.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos respectivos associados que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar lock out.

Cláusula 28.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

Capítulo V

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

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

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

3 - O cálculo da retribuição horária do trabalho normal é realizado segundo a fórmula seguinte:

$$\frac{vh = rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;

RM = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

4 - Os trabalhadores com as funções previstas no anexo II/d) têm direito ao subsídio de função no respetivo valor, que será pago, enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 - Sempre que os trabalhadores a que se refere o número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao subsídio de função na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

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

- a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;
- b) O nome completo do trabalhador;
- c) A categoria profissional do trabalhador;
- d) O número de inscrição na Segurança Social;
- e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respetiva apólice;
- f) O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);
- g) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

- h) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, ao trabalho suplementar e ao trabalho prestado em horário noturno, com a indicação da percentagem de acréscimo que se refere a tais horas;
- i) A discriminação das importâncias relativas subsídios de alimentação e outros se os houver,
- j) A discriminação das importâncias relativas descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado depois de terminado o período normal de trabalho e que não esteja devidamente identificado nos mapas de horário como trabalho prestado em regime de banco de horas, adaptabilidade ou horário concentrado.

2 - O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição horária normal acrescida de uma percentagem de 40 %.

3 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo nas seguintes situações:

- a) Por motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa;
- b) O trabalhador tenha já cumprido no dia da solicitação o limite máximo dos regimes de flexibilização horária previstos nas cláusulas 13.^a, 14.^a e 15.^a do presente CCT, sem prejuízo do número 4.

4 - O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

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

7 - A prestação de trabalho suplementar não confere direito a descanso compensatório, com exceção do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e do trabalho suplementar impeditivo do descanso diário de 11 horas.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

1 - Qualquer que tenha sido o ano da contratação do trabalhador, considera-se trabalho em período noturno o prestado no período que medeia entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

2 - Considera-se trabalhador noturno aquele que presta, pelo menos, 5 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.

3 - O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25% do valor base da hora normal de trabalho por cada hora noturna trabalhada, sendo devido a qualquer trabalhador que preste trabalho no período referido no número 1, designadamente ao trabalhador noturno, seja qual for a respetiva remuneração base.

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

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

- a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média do ano civil anterior;
- b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média do ano civil a que respeita.

Cláusula 32.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

obrigatório

O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efetiva, acrescida de 90 % e a descanso compensatório de igual duração, num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 33.^a

Trabalho em dia feriado

1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar, ou trabalho prestado em dia de descanso.

2 - Trabalho prestado em dia feriado dá direito a descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

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

4 - O descanso compensatório previsto no número 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 50 %.

Cláusula 34.^a**Subsídio de alimentação**

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

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

Cláusula 35.^a**Deslocações em serviço**

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

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

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

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

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

4 - O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores pertencentes às categorias profissionais de vigilante de transporte de valores, chefe de serviços de vendas, chefe de vendas, consultor, prospetor de vendas, técnico de eletrónica, encarregado, oficial e pré-oficial eletricista, bem como a quaisquer outros trabalhadores cujas funções, pela sua natureza ambulatória, impliquem deslocações e desde que as mesmas sejam realizadas através de veículo proporcionado, para o efeito, pela empresa, com as despesas regulares inerentes à utilização do mesmo a serem pagas pelo empregador.

Cláusula 36.^a**Utilização de serviços sociais**

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

Capítulo VI**Sanções e procedimento disciplinar****Cláusula 37.^a****Sanções disciplinares**

1 - O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

2 - Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

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

4 - A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 15 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

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

Cláusula 38.^a**Procedimento disciplinar**

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

2 - Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas c), d), e) e f), do número 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar.

Cláusula 39.^a**Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas, para além das previstas na lei, as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalha-

dor ter prestado informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade para as Condições de Trabalho ou outra entidade competente sobre situações em que julgue terem sido violados os seus direitos.

Cláusula 40.^a

Indemnização por sanções abusivas

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

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

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

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea c) do número 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores) indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

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

Capítulo VII

Direitos e deveres especiais

Cláusula 41.^a

Direitos especiais

1 - Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante e da higiene, saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

2 - Quaisquer alterações que ocorram às normas a que se refere o número anterior, durante a vigência do presente CCT, apenas se aplicarão aos trabalhadores abrangidos, caso determine a comissão paritária que globalmente lhes são mais favoráveis.

Cláusula 42.^a

Deveres e obrigações especiais

1 - Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas da empresa, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento.

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

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

5 - O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve cumprir com o dever de identificação previsto na lei.

6 - O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado, deve obter e entregar, tempestivamente, ao empregador, certificado do registo criminal, atualizado, cópia do cartão profissional e demais documentação legalmente necessária para a emissão e renovação do cartão profissional, bem como para o cumprimento dos deveres especiais previstos na lei para a entidade empregadora que implique comunicação ou comprovação de documentos relativos ao trabalhador.

7 - O trabalhador que exerça profissão de pessoal da segurança privado deverá entregar, todos os anos, uma certidão de registo criminal, em data a definir pela entidade patronal.

8 - Para além do previsto no número anterior o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos solicitados pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

9 - O trabalhador no cumprimento do disposto nos números anteriores só tem que entregar mais do que um certificado de registo criminal se daí puder resultar a sua progressão profissional, nomeadamente a promoção a categorias superiores.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75% da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 44.^a

Trabalhadores sinistrados

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

2 - Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou cate-

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

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

4 - Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de 59 090,36 €, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 45.^a

Prevenção do assédio

1 - Entende-se por assédio o comportamento de um, ou mais, colegas de trabalho, trabalhadores ou representantes da entidade patronal, que tenha o propósito de perturbar ou constranger uma pessoa, afetando a sua dignidade, seja pela discriminação, ou pela criação um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador.

2 - Com o propósito de prevenir e promover um ambiente livre de assédio, a entidade patronal deverá criar um código de boas práticas, a distribuir pelos trabalhadores.

3 - Sempre que haja uma queixa de assédio, o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor.

Capítulo VIII

Livre exercício da atividade sindical

Cláusula 46.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 47.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e

delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 48.^a

Delegados sindicais

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

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

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

representando n o número de trabalhadores.

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

3 - Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto

nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

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

Cláusula 49.^a

Crédito de horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Cobrança da quotização sindical

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

2 - Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autori-

zar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

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

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

Capítulo IX

Disposições gerais

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1 - A comissão paritária será composta por dois representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2 - Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar, bem como a tentativa de resolução por conciliação de conflitos entre trabalhadores e empresas associados às entidades outorgantes e o desenvolvimento de estratégias com vista à implementação de boas práticas nas relações laborais do setor.

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

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

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

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

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

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

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

10 - As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, em voto secreto.

11 - Os casos que versem sobre matérias omissas ou de interpretação, deverão ser deliberadas por unanimidade e ser remetidas ao ministério da segurança social e do trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

Cláusula 52.^a

Contratos de trabalho

Os empregadores abrangidos pelo presente CCT ficam obrigados a comunicar às entidades outorgantes do mesmo os contratos de trabalho que hajam celebrado ao abrigo de medidas governamentais de incentivo à contratação de trabalhadores, independentemente da natureza e duração de tais medidas.

Anexo I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o

seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

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

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

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

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

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

Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercado-

rias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de ação de vendas da empresa. dirige os trabalhadores adstritos aos setores de vendas.

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

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

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

C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

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

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

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

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

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

Vigilante - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

Vigilante aeroportuário - É o trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens,

objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

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

D) Segurança eletrónica

Técnico principal de eletrónica - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão. Supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

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

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

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

Oficial eletricista de sistemas de alarme - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

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

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

Nível	Categorias	Remunerações mínimas
I	Diretor de Serviços	1 245,33€
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 176,19€
III	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 107,08€
IV	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrônica	1 039,10€
V	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	968,83€
VI	Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrônica Técnico de telecomunicações Chefe de brigada/supervisor Vigilante chefe de TVA	920,12€
VII	Técnico administrativo principal Secretário de direção	857,80€
VIII	Oficial eletricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe /controlador	787,54€
IX	Vigilante de transportes de valores	976,76€
X	Técnico administrativo de 1.ª classe	780,74€
XI	Caixa Operador de valores Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança Vigilante aeroportuário	754,98€

Nível	Categorias	Remunerações mínimas
XII	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	718,42€
XIII	Empregado de serviços externos Prospetor de vendas Rececionista	705,95€
XIV	Cobrador	686,68€
XV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	676,48€
XVI	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	651,56€
XVII	Estagiário Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	585,84€
XVIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	572,25€
XIX	Trabalhador de limpeza	533,73€
XX	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	517,84€
XXI	Ajudante eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)

a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal garantida.

B) Subsídio de alimentação

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

- a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores, corresponde ao valor de 6,20 €.
- b) Para todos os restantes trabalhadores, corresponde ao valor de 5,77 €.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar - 10,79 €

Dormida e pequeno-almoço - 32,87 €

Diária completa - 54,45 €

D) Subsídios de função

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

	Euros/mês
Chefe de grupo	48,70
Escalador	163,17
Rondista de distrito	121,25
Caixa	b)
Operador de valores	b)
Empregado de serviços externos	b)
Cobrador	b)
Chefe de equipa aeroportuário	39,54
Chefe de grupo aeroportuário	210,57
Supervisor aeroportuário	152,03
Gestor segurança aeroportuário	205,44
Operador de central/centralista	61,49

- b) É fixado um abono para falhas, de 5 % do vencimento base da categoria, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 1.º, número 3, alínea c) do Código do IRS.

Lisboa, 28 de julho de 2014.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Bárbara Marinho e Pinto, mandatária.

Pela AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança:

Augusto Moura Paes, presidente da direcção

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media;

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, mandatário.

Depositado em 12 de agosto de 2014, a fl.ª 158 do livro n.º 11, com o n.º 115/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE, n.º 32, de 29/08/2014).

Organizações do Trabalho:

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

Eleição de Representantes:

Valor Ambiente - Gestão e Administração de Resíduos da Madeira, SA.

Eleição em 17 de setembro de 2014, de acordo com a convocatória publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III série n.º 13, de 02 de julho de 2014.

Efetivo - Manuel Fernandes Sobral, cartão de identificação n.º 123035225.

Efetivo - Liliana Andreia da Silva Santos, cartão de identificação n.º 11948945.

Efetivo - Sandra Cristina de Freitas, cartão de identificação n.º 12321821.

Suplente - Luís Duarte Rodrigues Câmara, cartão de identificação n.º 10135401.

Suplente - Hélder José Teixeira Gil, cartão de identificação n.º 8042359.

Suplente - António Valério Martins, cartão de identificação n.º 8466022.

Registados em 19 de setembro de 2014, nos termos do artigo 39.º da Lei 102/2009 de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, sob o n.º 26, a fl. 6, do livro n.º 1.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção 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.

A estes 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: € 7,31 (IVA incluído)