

Boletim do Trabalho e Emprego

10

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 5,46

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 10	P. 843-894	15-MARÇO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	845
Organizações do trabalho	891
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	845
— CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	864
— CCT entre a ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	884
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	886
— CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	886
— CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	888
— AE entre o Futebol Clube do Porto e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação	889

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal 891

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ANACS — Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros — Alteração 892

II — Direcção:

— AES — Assoc. de Empresas de Segurança 892

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— GDL/LISBOAGÁS 893

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— AMARSUL, S. A. 894

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

No CCT celebrado entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e a AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo, por um lado, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por outro, foi acordado, após reuniões de conciliação promovidas pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, o seguinte:

As partes, após terem discutido todo o clausulado com base nas propostas e contrapropostas, acordaram em alterar e actualizar o clausulado, tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária do anterior CCT para o sector de prestação de serviços de segurança

privada, cujo texto integral tinha sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993, com a última alteração de tabelas salariais e outros publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2003 — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante simplesmente designado também por CCT, apli-

ca-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e pela AES Associação de Empresas de Segurança e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

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

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

4 — O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades de investigação e segurança, a que corresponde o CAE 74600.

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 de Dezembro de 2007, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006, vigorando até 31 de Dezembro de 2007.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 2 acima, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

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

5 — 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.

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão e carreira profissional

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

- A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades diversas

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

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

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

3 — Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

4 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho

dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo II deste CCT.

B) Electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

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

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

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

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

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

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

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

C) Telefonistas

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

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

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

E) Cobradores

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

F) Empregados de escritório

1 — Admissão — a idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Acesso automático:

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

3 — Densidades:

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

3 — Quadro mínimo de densidade para escriturários:

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

G) Profissionais técnicos de vendas

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho a termo

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

Cláusula 7.^a

Período experimental

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Mobilidade funcional

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade empregadora

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

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;

- b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos, desde que relacionados com este CCT;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundadamente considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho de onde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;
- k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;
- l) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

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

- a) Identidade das partes e sede da empresa;
- b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 14.^a;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

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

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocado por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- 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.

Cláusula 13.^a

Transmissão de estabelecimento

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

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

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

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

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

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

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

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

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

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

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

rentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 22.^a, n.º 3, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

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

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho — adaptabilidade

A)

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

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

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

- a) O horário semanal não ultrapasse cinquenta horas;
- b) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de trabalho do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a seis horas;
- c) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de quarenta horas se perfaça no máximo de seis meses, não podendo consagrar mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

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

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

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

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

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

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

B)

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Executem trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exerçam regularmente a sua actividade 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 excepção dos trabalhadores com a categoria profissional de chefe de brigada/supervisor, vigilante-chefe/controlador e vigilante-chefe de transporte de valores.

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

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

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

Cláusula 18.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 19.^a

Impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 20.^a

Férias

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

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

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

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

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

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

faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

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

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

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

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

sendo:

VH — valor da hora de trabalho;

RM — retribuição mensal;

N — período normal de trabalho semanal.

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

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

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

A identificação da entidade empregadora;

O nome completo do trabalhador;

A respectiva categoria profissional;

O número de inscrição na segurança social;

A identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e o número da respectiva apólice;

O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);

O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

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

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

a) Se for diurno — 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) Se for nocturno — 100 %.

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Período de trabalho nocturno — retribuição

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

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

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

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

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias

e de subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses anteriores a 31 de Março do ano em que aquelas são devidas;

- b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos 12 meses imediatamente anteriores.

Cláusula 25.^a

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

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

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

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

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

Cláusula 29.^a

Deslocações

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Utilização de serviços sociais

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

Cláusula 31.^a

Retribuição de férias e subsídio de férias

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Indumentária

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 34.^a

Noção de falta

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

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

3 — Poderá a entidade empregadora, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a

quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

Cláusula 36.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar

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

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

Cláusula 40.^a

Sanções abusivas

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

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

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

Cláusula 41.^a

Indemnização por sanções abusivas

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

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

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

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

- 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 X

Direitos especiais

Cláusula 42.^a

Trabalho feminino

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

- a) Faculdade de recusa da prestação de trabalho nocturno quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) Faculdade de não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, mediante recomendação médica;
- c) Faculdade de usufruir de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre dois dias de trabalho quando em estado de gravidez;
- d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do terceiro mês de gravidez e até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;
- e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;
- f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 120 dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser, por esse motivo, diminuída a sua retribuição ou retirada qualquer regalia, nem alterados o seu horário e local de trabalho. Durante esse período, a entidade empregadora pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da segurança social; 90 destes dias deverão ser gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser goza-

dos, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

- g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;
- h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;
- i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;
- j) Licença sem retribuição até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 43.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Trabalho de menores

É proibido o trabalho a menores de 16 anos.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 45.^a

Segurança social

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

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

Cláusula 46.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença superior a oito dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da

diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 47.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual 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 dimensões verificadas.

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

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

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 55 440, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

CAPÍTULO XII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 48.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 49.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o

efeito e reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

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

Cláusula 50.^a

Delegados sindicais

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode

ser inferior a cinco por mês, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Cobrança da quotização sindical

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais

Cláusula 53.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas ficam obrigadas ao cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas

de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

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

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

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Redenomações e reclassificações

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

1) Redenomações:

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

2) Reclassificações:

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

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

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

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

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de actividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos

custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, 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, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Servente ou 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.

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

B) Técnicos de vendas

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

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

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos

de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elabora relatórios da sua actividade.

C) Vigilância, prevenção, protecção e tratamento de valores

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

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

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

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

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

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

D) Segurança electrónica

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas Euros
I	Director de serviços	1 137,47
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 074,33
III	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 011,20
IV	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de electrónica	949,10
V	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	884,92
VI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de electrónica Técnico de telecomunicações Chefe de brigada/supervisor Vigilante-chefe de TVA	840,42

Nível	Categorias	Retribuições mínimas — Euros
VII	Técnico administrativo principal Secretário de direcção	783,50
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme ... Vigilante-chefe/controlador	719,33
IX	Vigilante de transporte de valores (v. nota)	892,17
X	Técnico administrativo de 1.ª classe	713,12
XI	Caixa Operador de valores Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	689,31
XII	Fiel de armazém	656,19
XIII	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	644,81
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe	635,49
XV	Cobrador	627,21
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	617,90
XVII	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	595,13
XVIII	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	535,10
XIX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	522,68
XX	Trabalhador de limpeza	487,49
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	473
XXII	Estagiário de 2.ª classe	433,67
XXIII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	401,58
XXIV	Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	371,57
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	346,73

Nota

Os salários relativos aos níveis XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

B) Subsídio de alimentação

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

- Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores, corresponde ao valor de € 5,69;
- Para todos os restantes trabalhadores, corresponde ao valor de € 5,28.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 9,83.
Dormida e pequeno-almoço — € 30,02.
Diária completa — € 49,68.

D) Subsídios de função

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

Chefe de grupo — € 44,50/mês;
Escalador — € 149,04/mês;
Rondista de distrito — € 110,75/mês;
Caixa — € 39,33/mês;
Operador de valores — € 39,33/mês;
Empregado de serviços externos — € 35,19/mês;
Cobrador — € 35,19/mês.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2006.

Pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:
Augusto Artur Bastos de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:
Vasco Manuel Lucena, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:
Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:
Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SITESE — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:
Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins:
Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Ser-

viços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

e ainda das associações sindicais:

Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

24 de Janeiro de 2006. — Pelo Secretariado: *Joaquim Manuel Galhanas da Luz — António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Depositado em 27 de Fevereiro de 2006, a fl. 121 do livro n.º 10, com o n.º 31/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

As partes, após terem discutido as propostas e contrapropostas apresentadas, decidiram, em sede de conciliação promovida pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, actualizar apenas as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária do anterior CCT para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cuja publicação do texto integral se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora até 31 Dezembro de 2007, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006, vigorando até 31 de Dezembro de 2007.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 47.ª

Trabalhadores sinistrados

1 —

2 —

3 —

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 55 440, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

ANEXO II

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária — outros subsídios

A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas — Euros
I	Director de serviços	1 137,47
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 074,33
III	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 011,20
IV	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de electrónica	949,10
V	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	884,92
VI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de electrónica Técnico de telecomunicações Chefe de brigada/supervisor Vigilante-chefe de TVA	840,42
VII	Técnico administrativo principal Secretário de direcção	783,50
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme ... Vigilante-chefe/controlador	719,33
IX	Vigilante de transporte de valores (v. nota)	892,17
X	Técnico administrativo de 1.ª classe	713,12
XI	Caixa Operador de valores Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	689,31

Nível	Categorias	Retribuições mínimas — Euros
XII	Fiel de armazém	656,19
XIII	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	644,81
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe	635,49
XV	Cobrador	627,21
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	617,90
XVII	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	595,13
XVIII	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	535,10
XIX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	522,68
XX	Trabalhador de limpeza	487,49
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	473
XXII	Estagiário de 2.ª classe	433,67
XXIII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	401,58
XXIV	Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	371,57
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	346,73

Nota. — Os salários relativos aos níveis XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

B) Subsídio de alimentação

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

- Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € 5,69.
- Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,28.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 9,83.
Dormida e pequeno-almoço — € 30,02.
Diária completa — € 49,68.

D) Subsídios de função

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

Chefe de grupo — € 44,50/mês;
Escalador — € 149,04/mês;
Rondista de distrito — € 110,75/mês;
Caixa — € 39,33/mês;
Operador de valores — € 39,33/mês;
Empregado de serviços externos — € 35,19/mês
Cobrador — € 35,19/mês.

Declaração

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

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2006.

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:
Augusto de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:
Vasco Manuel Lucena, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:
Júlio Moraes e Sousa, mandatário.

Pela FESTRU — Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:
Júlio Moraes e Sousa, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:
Júlio Moraes e Sousa, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:
Júlio Moraes e Sousa, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
Júlio Moraes e Sousa, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

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

4 — O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades de investigação e segurança, a que corresponde o CAE 74600.

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 2007, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006, vigorando até 31 de Dezembro de 2007.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 2 acima, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

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

5 — 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.

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

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

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

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT desempenhem funções

que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;

- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

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

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

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão e carreira profissional

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

- A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades diversas

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

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

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

3 — Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

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

B) Electricistas

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

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

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

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

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

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

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

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

C) Telefonistas

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

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

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

E) Cobradores

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

F) Empregados de escritório

1 — Admissão — a idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Acesso automático:

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

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

3 — Densidades:

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

4 — Quadro mínimo de densidade para escriturários:

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

G) Profissionais técnicos de vendas

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

4 — O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho

exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim-de-semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

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

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho a termo

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

Cláusula 7.^a

Período experimental

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Mobilidade funcional

1 — As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na actividade contratada, desde que tal não implique maioritariamente o desempenho de funções que possam ser

entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

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

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

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

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade empregadora

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

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentada considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho de onde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;
- k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;
- l) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

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

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

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

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

5 — A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida caso existam contrato de trabalho ou

promessa de contrato de trabalho escritos que contenham os elementos de informação referidos.

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

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

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocado por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- 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.

Cláusula 13.^a

Transmissão de estabelecimento

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

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

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

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

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

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

2 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer

alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho — adaptabilidade

A)

1 — Sem prejuízo do disposto em B), o período normal de trabalho é de quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração,

não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

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

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

- a) O horário semanal não ultrapasse cinquenta horas;
- b) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de trabalho do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a seis horas;
- c) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de quarenta horas se perfaça no máximo de seis meses, não podendo consagrar mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

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

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

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

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

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

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

B)

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Executem trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exerçam regularmente a sua actividade 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 excepção dos trabalhadores com a categoria profissional de chefe de brigada/supervisor, vigilante-chefe/controlador e vigilante-chefe de transporte de valores.

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

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

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

Cláusula 18.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 19.^a

Impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 20.^a

Férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 — O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação

das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

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

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

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

Cláusula 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

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

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

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

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

sendo:

VH — valor da hora de trabalho;

RM — retribuição mensal;

N — período normal de trabalho semanal.

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

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

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

A identificação da entidade empregadora;

O nome completo do trabalhador;

A respectiva categoria profissional;

O número de inscrição na segurança social;

Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respectiva apólice;

O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);

O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

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

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de duzentas horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo

de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

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

Cláusula 24.^a

Período de trabalho nocturno — retribuição

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

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

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

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

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

Cláusula 29.^a

Deslocações

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

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

- a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;
- b) À concessão dos abonos indicados no anexo II, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a

tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual, conforme anexo II.

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

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

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

Cláusula 30.^a

Utilização de serviços sociais

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

Cláusula 31.^a

Retribuição de férias e subsídio de férias

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Indumentária

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 34.^a

Noção de falta

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

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

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

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;
- c) As dadas, durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador,

nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- g) As ausências não superiores a quatro horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva.
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 36.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qual-

quer regime de segurança social ou de protecção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

- b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- c) As previstas na alínea m) da cláusula 35.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar

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

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

Cláusula 40.^a

Sanções abusivas

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

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

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

Cláusula 41.^a

Indemnização por sanções abusivas

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

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

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

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

- 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 X

Direitos especiais

Cláusula 42.^a

Trabalho feminino

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

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

Cláusula 43.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Trabalho de menores

É proibido o trabalho a menores de 16 anos.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 45.^a

Segurança social

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

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

Cláusula 46.^a

Complemento do subsídio de doença

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

Cláusula 47.^a

Trabalhadores sinistrados

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

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais quer seja reconvertido para outras funções ou categoria, e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da enti-

dade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

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

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 55 440, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

CAPÍTULO XII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 48.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 49.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 50.^a

Delegados sindicais

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

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;

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

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

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

Cláusula 51.^a

Crédito de horas

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

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

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

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

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

6 — Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhe-

cimento à entidade patronal respectiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

Cláusula 52.^a

Cobrança da quotização sindical

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais

Cláusula 53.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

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

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

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

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

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá,

obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Redenominações e reclassificações

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

1) Redenominações:

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

2) Reclassificações:

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

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

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

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

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

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

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

Programador de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação;

escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

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

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

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

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

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

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a

transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, 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, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Servente ou 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.

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

B) Técnicos de vendas

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

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

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

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

C) Vigilância, prevenção, protecção e tratamento de valores

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

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

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

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

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

Vigilante. — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para 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.

D) Segurança electrónica

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária — Outros subsídios

A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas — Euros
I	Director de serviços	1 137,47
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 074,33
III	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 011,20
IV	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de electrónica	949,10
V	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	884,92
VI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de electrónica Técnico de telecomunicações Chefe de brigada/supervisor Vigilante-chefe de TVA	840,42
VII	Técnico administrativo principal Secretário de direcção	783,50
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme ... Vigilante-chefe/controlador	719,33
IX	Vigilante de transporte de valores (v. nota)	847,67
X	Técnico administrativo de 1.ª classe	892,17
XI	Caixa Operador de valores Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	689,31
XII	Fiel de armazém	656,19
XIII	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	644,81
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe	635,49
XV	Cobrador	627,21
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	617,90

Nível	Categorias	Retribuições mínimas — Euros
XVII	Telefonista	595,13
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/guarda	
XVIII	Estagiário de 1.ª classe	535,10
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XIX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	522,68
XX	Trabalhador de limpeza	487,49
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	473
XXII	Estagiário de 2.ª classe	433,67
XXIII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	401,58
XXIV	Paquete	371,57
	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	346,73

Nota. — Os salários relativos aos níveis XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

B) Subsídio de alimentação

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

- Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € 5,69;
- Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,28.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 9,83.
Dormida e pequeno-almoço — € 30,02.
Diária completa — € 49,68.

D) Subsídios de função

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

Chefe de grupo — € 44,50/mês;
Escalador — € 149,04/mês;
Rondista de distrito — € 110,75/mês;
Caixa — € 39,33/mês;
Operador de valores — € 39,33/mês;
Empregado de serviços externos — € 35,19/mês;
Cobrador — € 35,19/mês.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2006.

Pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:
Augusto de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:

Vasco Manuel Lucena, mandatário.

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

Júlio Moraes e Sousa, mandatário.

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

Júlio Moraes e Sousa, mandatário.

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

Júlio Moraes e Sousa, mandatário.

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

Júlio Moraes e Sousa, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Júlio Moraes e Sousa, mandatário.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 2 de Fevereiro de 2006. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado:
Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

21 de Fevereiro de 2006.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

Depositado em 27 de Fevereiro de 2006, a fl. 121 do livro n.º 10, com o n.º 30/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

O contrato do comércio a retalho do distrito de Leiria, celebrado entre o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras associações patronais signatárias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange por um lado, as empresas de comércio a retalho (CAE 52112, 52120, 52230, 52240, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52621, 52622 e 52623) filiadas nas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao serviço daqueles filiados na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão da presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção, distrito de Leiria, a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias.

3 — O âmbito desta convenção é o distrito de Leiria.

4 — Esta CCT abrange 1905 empresas e 6950 trabalhadores.

Tabelas salariais

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	2005	2006
I	Director-geral	637,60	654
II	Directores comercial, de serviços, administrativo, financeiro e de recursos humanos	623,80	639,50
III	Gerente e gerente comercial	612,14	627,50

(Em euros)			
Níveis	Categorias profissionais	2005	2006
IV	Analista de sistema e técnico de contas	600,47	615,50
V	Inspector de vendas	585,61	600,50
VI	Chefes de vendas, de compras e de departamento e programador principal	568,64	583
VII	Caixeiro encarregado, encarregado de loja, técnico de <i>marketing</i> e técnico de contabilidade . . .	549,54	563,50
VIII	Caixeiro-chefe de secção, operador encarregado de supermercado, vendedor especializado e escriturário principal	531,51	545
IX	Caixeiro especializado, operador especializado de supermercado, programador de 1. ^a , correspondente de línguas estrangeiras, técnico especializado de 1. ^a e encarregado de armazém	513,47	526,50
X	Primeiro-caixeiro, operador de supermercado de 1. ^a , delegado de vendas, técnico de vendas, técnico especializado de 2. ^a , primeiro-escriturário, operador informático de 1. ^a , prospector de vendas, vitrinista e caixa de escritório	497,56	510
XI	Segundo-caixeiro, operador de supermercado de 2. ^a , demonstrador, fiel de armazém, motorista, serralheiro, electricista, carpinteiro, marceneiro, sapateiro, operador informático de 2. ^a , programador de 2. ^a e segundo-escriturário	459,37	471
XII	Terceiro-caixeiro, operador de supermercado de 3. ^a , bordador, costureiro, caixa de balcão, cobrador, recepcionista, telefonista, bilheteiro, operador de reprografia e terceiro escriturário . . .	430,72	441,50
XIII	Guarda, repositor, servente de limpeza, distribuidor, embalador, ajudante de motorista, contínuo, porteiro e servente	409,50	420
XIV	Caixeiro-ajudante, operador-ajudante de supermercado e estagiários de vendas: técnico especializado, de escritório, informático e programador	393,59	403,50

(Em euros)			
Níveis	Categorias profissionais	2005	2006
XV	Praticante de balcão, paquete e ajudantes de costureiro, marceneiro, electricista, carpinteiro, serralheiro e sapateiro	(*) 319,33	(*) 327,50

(*) Aplica-se o estabelecido no OMN.

Subsídio de refeição:

2005 — € 2/dia;
2006 — € 2/dia.

Subsídio de falhas:

2005 — € 18/mês;
2006 — € 18/mês.

Diuturnidades:

2005 — € 9 por cada;
2006 — € 9 por cada.

Notas

A tabela de 2005 vigora de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

A tabela de 2006 vigora a partir de 1 de Janeiro de 2006.

No caso de haver lugar a retroactivos, os mesmos podem ser pagos em três prestações iguais e em meses seguidos logo após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* destas tabelas.

Leiria, 2 de Janeiro de 2006.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Vladimiro Garrido de Andrade, mandatário.

Pela ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós:

José Carlos de Sousa Caiado, mandatário.

Pela Associação Comercial de Serviços e Industrial de Alcobaça:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela Associação Comercial do Concelho de Bombarral:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACCCRO — Associação Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Óbidos:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACIMG — Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACISCP — Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela Associação Comercial de Pombal:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Depositado em 2 de Março de 2006, a fl. 121 do livro n.º 10, com o n.º 34/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT do comércio de carnes do distrito de Leiria, celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1980, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1981, 42, de 15 de Novembro de 1982, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 3, de 22 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 7, de 22 de Fevereiro de 1989, 6, de 15 de Fevereiro de 1990, 22, de 15 de Junho de 1991, 4, de 29 de Janeiro de 1992, 3, de 22 de Janeiro de 1993, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 8, de 2 de Fevereiro de 1995, 8, de 28 de Fevereiro de 1995, 7, de 22 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 14, de 15 de Abril de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 16, de 29 de Abril de 2000, 14, de 15 de Abril de 2001, 12, de 29 de Março de 2002, 11, de 22 de Março de 2003, 16, de 29 de Abril de 2004, e 15, de 22 de Abril de 2005, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio de carnes (CAE 52220) filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiadas na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — A área geográfica desta convenção é o distrito de Leiria.

4 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

5 — Este CCT abrange 71 empresas e 180 trabalhadores.

As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão a vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2006 e serão revistas anualmente.

Cláusula 19.^a-A

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito a € 3,30 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

Cláusula 19.^a-B

Abono para falhas

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de € 22.

Tabela salarial para 2006

(Valores em euros)	
Categorias	Remunerações
Gerente	806
Encarregado	741
Chefe secção	659
Caixa balcão	407
Servente	430,50
Guarda-livros	645
Primeiro-oficial/primeiro-escriurário	534
Segundo-oficial/segundo-escriurário	524
Praticante do 2.º ano	417
Praticante do 1.º ano	387
Aprendiz do 1.º ano	(a)
Motorista de pesados	566,50
Motorista de ligeiros	538,50
Ajudante de motorista	468,50

(a) Estes trabalhadores têm direito à percentagem legal do salário mínimo nacional.

Lisboa, 29 de Novembro de 2005.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

Célia Cristina Rodrigues Santos, mandatária.
Joaquim Almeida Cruz, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Vladimiro Garrido Andrade, mandatário.

Depositado em 3 de Março de 2006, a fl. 121 do livro n.º 10, com o n.º 35/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitária de organização do transporte e obriga as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelos sindicatos federados na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

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 terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 17.^a

Deslocações

1, 2, 3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a actual redacção.)*

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o empregador pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estada e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

- a) Continente e ilhas — € 16;
- b) Países estrangeiros — € 35.

8 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 39.^a

Refeições em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 3;
- b) Almoço — € 12;
- c) Jantar — € 12;
- d) Ceia — € 7,20.

2 e 3 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades de € 25,50, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de € 30,50.

2, 3 e 4 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de refeição no valor de € 5,70.

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categoria	Retribuição (em euros)
A	Director(a)-geral	1 045
B	Director(a) de serviços/chefe de serviços	900
C	Chefe de secção Programador de informática Conselheiro de segurança	778
D	Primeiro(a)-oficial Encarregado(a) de armazém Secretário(a) Promotor(a) de vendas de 1.ª classe Técnico(a) de informática Técnico(a) aduaneiro(a)	710
E	Segundo(a)-oficial Promotor(a) de vendas de 2.ª classe	671
F	Terceiro(a)-oficial Fiel de armazém Motorista	606
G	Aspirante Cobrador(a) Primeiro(a)-contínuo(a) Primeiro(a)-porteiro(a) Primeiro(a)-recepcionista Telefonista Conferente de armazém	560
H	Operador(a) de máquinas Carregador/servente Embalador	525
I	Praticante	452
J	Segundo(a)-contínuo(a) Segundo(a)-porteiro(a)/segundo(a)-recepcionista Auxiliar de limpeza	445
L	Praticante estagiário(a)	383,90
M1	Praticante estagiário de armazém do 1.º semestre	385,90
M2	Praticante estagiário de armazém do 2.º semestre	400
N	Paquete	385,90

Nota. — A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 4,10/hora e a quinze horas mensais.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 252 empresas e 3500 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2006.

Pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT:

Rogério Sameiro Nunes Alves Vieira, mandatário.

Tomé Rodrigues Namora, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

Aurélio dos Santos Marques, mandatário.

Depositado em 1 de Março de 2006, a fl. 121 do livro n.º 10, com o n.º 32/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para o n.º 7, alíneas *a)* e *b)*, da cláusula 17.^a, n.º 1, alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)*, da cláusula 39.^a, n.º 1 da cláusula 68.^a, n.º 1 da cláusula 70.^a, n.º 1 da cláusula 71.^a e anexo II do CCT para o sector transitário celebrado entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitária de organização do transporte e obriga as empresas representadas pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Cláusula 17.^a

Deslocações

7 —

- a)* Continente e ilhas — € 16;
- b)* Países estrangeiros — € 35.

Cláusula 39.^a

Refeições em trabalho suplementar

1 —

- a)* Pequeno-almoço — € 3;
- b)* Almoço — € 12;
- c)* Jantar € 12;
- d)* Ceia — € 7,20.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades no valor de € 25,50 até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de € 30,50.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de € 5,70.

ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categorias	Remuneração (euros)
A	Director(a)-geral	1 045
B	Director(a) de serviços/chefe de serviços	900
C	Chefe de secção Programador de informática Conselheiro de segurança	778
D	Primeiro-oficial Encarregado(a) de armazém Secretário(a) Promotor(a) de vendas de 1. ^a classe Técnico(a) de informática Técnico(a) aduaneiro(a)	710
E	Segundo-oficial Promotor(a) de vendas de 2. ^a classe	671
F	Terceiro-oficial Fiel de armazém Motorista	606
G	Aspirante Cobrador(a) Primeiro(a)-contínuo(a) Primeiro(a)-porteiro(a) Primeiro(a)-recepcionista Telefonista Conferente de armazém	560

Classe	Categorias	Remuneração (euros)
H	Operador(a) de máquinas Carregador/servente Embalador	525
I	Praticante	452
J	Segundo(a)-contínuo(a) Segundo(a)-porteiro(a)/segundo(a)-re- cepcionista Auxiliar de limpeza	445
L	Praticante estagiário(a)	385,90
M1	Praticante estagiário de armazém do 1.º semestre	385
M2	Praticante estagiário de armazém do 2.º semestre	400
N	Paquete	385,90

Nota. — A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 4,10/hora e a quinze horas mensais.

Número de trabalhadores abrangidos — 3500.

Número de empregadores abrangidos — 252.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2006.

Pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal:

Rogério Sameiro Nunes Alves Vieira, mandatário.
Tomé Rodrigues Namora, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

Maria Inês Rodrigues Marques, mandatária.

Depositado em 1 de Março de 2006, a fl. 121 do livro n.º 10, com o n.º 33/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o Futebol Clube do Porto e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Director de serviços;
Director-geral;
Técnico de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de informática;

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Secretário desportivo.

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

Chefe de bar;

Chefe de sala;

Coordenador.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector administrativo;

Secretário de direcção;

Secretário técnico;

Técnico administrativo;

Técnico de informática;

Técnico desportivo;

Tradutor.

4.2 — Produção:

Técnico de instalações eléctricas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;

Caixa.

5.3 — Produção:

Carpinteiro;

Costureiro especializado;

Electricista de 1.ª e 2.ª;

Fogueiro;

Pedreiro;

Picheleiro;

Pintor;

Sapateiro;

Serralheiro da construção civil;

Trolha.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;

Motorista (pesados ou ligeiros);

Monitor desportivo;

Empregado de bar.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cafeteiro;

Costureiro;

Caixa auxiliar volante;

Caixa fixo;

Cobrador;

Empregado de mesa;

Empregado de tabacaria;

Jardineiro;

Recepcionista;

Telefonista.

6.2 — Produção:

Operador de máquinas de lavandaria.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo — trabalhadores auxiliares;
Contínuo — trabalhadores do bingo;
Controlador de entradas;
Guarda;
Paquete;
Porteiro — trabalhadores do bingo;
Porteiro — trabalhadores auxiliares;
Trabalhador de limpeza;
Roupeiro.

7.2 — Produção:

Servente;
Auxiliar menor.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;
Estagiário (recepcionista).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Chefe de departamento;

Chefe de serviços de instalações e obras.

4 — Profissionais altamente qualificados.

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Subchefe de bar;

Adjunto de chefe de sala.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal — Eleição em 17 de Fevereiro de 2006, para o mandato 2006-2009

Direcção nacional

Nome	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Américo Pinho Rodrigues	7831337	3-1-2006	Aveiro.
Ana Paula Dias Simões	8596920	13-1-2006	Vila Real.
António Fernando Morais de Carvalho	2450842	6-10-2000	Lisboa.
António Manuel Correia Coelho	7964120	3-3-1999	Coimbra.
Daniel Ribeiro Padrão Sampaio	2729111	24-10-1996	Lisboa.
Domingos Tavares dos Santos	3199206	26-8-2003	Lisboa.
João Alberto Gouveia Silva	4731623	17-4-2001	Funchal.
João Luís Carrilho Pereira	5333611	23-4-2001	Lisboa.
José das Neves Filipe	4575776	26-3-2001	Santarém.
José Joaquim Franco Antunes	8441514	29-3-2004	Lisboa.
José Luís Pinto dos Reis da Quinta	3585679	13-5-1999	Porto.
José Manuel de Sousa Tavares Machado	316628	21-7-2000	Lisboa.
Luís Manuel Barreto Leitão	9876108	6-3-2001	Lisboa.
Luís Manuel Gomes Moreira	3446356	6-9-1999	Porto.
Luís Miguel Gaspar	10276810	12-5-2003	Lisboa.
Manuel Garcia Correia	10006947	24-9-2003	Lisboa.
Maria Gracinda de Brito Gonçalves	6820280	19-10-2001	Viana do Castelo.
Maria Irene Prazeres Santos Xavier	11076567	4-10-2003	Lisboa.
Maria Isabel Costa	8430471	5-4-2002	Braga.
Miguel Manuel Ribeiro Moreira	6711968	24-10-2001	Lisboa.
Paulo Renato Lopes Rodrigues	12188496	13-9-2004	Lisboa.
Rogério Paulo Amoroso da Silva	9590419	18-10-2005	Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 6 de Março de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANACS — Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 20 de Abril de 2002, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2001.

Artigo 4.º

A Associação tem sede na Rua de Xabregas, lote A, sala 138, 1900-440 Lisboa, podendo todavia estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

Artigo 22.º

.....

2 — Quando não exista o quórum previsto no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda con-

vocação, meia hora depois da hora marcada para o início da reunião, com qualquer número de associados.

Artigo 25.º

Nas assembleias terão direito a um voto por cada módulo de € 50 a mais de quota, arredondando-se para um módulo completo qualquer fracção que resulte da respectiva divisão.

Artigo 47.º

As receitas da Associação serão depositadas em estabelecimentos bancários, não devendo, em princípio, ser superior a € 1000 o saldo em caixa.

Registados em 24 de Fevereiro de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 23/2006, a fl. 57 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

AES — Assoc. de Empresas de Segurança — Eleição em 2 de Novembro de 2005 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Engenheiro Ângelo Correia, portador do bilhete de identidade n.º 1098893, de 9 de Novembro de 2005, de Lisboa.

Vice-presidentes:

Dr. Jorge Couto Leitão, em representação da PRO-SEGUR — Companhia de Segurança, L.^{da}, por-

tador do bilhete de identidade n.º 5188722, de 17 de Outubro de 2001, de Lisboa.

José Moura de Sousa, em representação da SECURITAS — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 2993162, de 4 de Março de 1997, de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 27 de Fevereiro de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da GDL/LISBOA-GÁS — Eleição em 13 de Fevereiro de 2006 para o mandato de dois anos.

1 — Adolfo António Troncão Zambujo.

2 — Adelino Lopes Tomás.

3 — Carlos Manuel Galvão Oliveira.

4 — Luís Filipe Duarte Gomes.

5 — José Miguel Antunes Dias.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, em 6 de Março de 2006.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

AMARSUL, S. A. — Eleição realizada em 31 de Janeiro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005.

Efectivos:

Gilberto Maciel Saias Palito, bilhete de identidade n.º 10768868, de 16 de Janeiro de 2001, de Setúbal.
Carlos Manuel Roque Almeida, bilhete de identidade n.º 6047460, de 28 de Março de 2000, de Lisboa.
Maria Nídia Correia Henriques, bilhete de identidade n.º 1275278, de 8 de Maio de 2000, de Lisboa.

Suplentes:

Rui Pedro Moura Soares, bilhete de identidade n.º 11476039, de 15 de Março de 2001, de Setúbal.
Joaquim Augusto Carvalho Sousa, bilhete de identidade n.º 8651118, de 23 de Julho de 1999, de Lisboa.
José Manuel Porte Lourenço, bilhete de identidade n.º 10344873, de 17 de Dezembro de 2005, de Lisboa.

Registados em 27 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 14/2006, a fl. 6 do livro n.º 1.