
CCT entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e Outros.

CAPITULO I
Do âmbito e vigência

Cláusula 1^a
Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Qualificação e Emprego a extensão deste CCT por alargamento de âmbito a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço.

3- Durante a vigência do presente CCT, a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 21 dias, aos sindicatos, qualquer alteração à relação das empresas nela inscritas, nomeadamente na denominação social, mudança de sede, nova admissão ou desistência, com a indicação exacta da data em que se tenha verificado tal alteração.

Cláusula 2^a
Vigência e denúncia

1- Este CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes á retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3- O período de vigência deste CCT é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4- A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5- A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

6- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

Capítulo II Da admissão

Cláusula 3ª Condições gerais de admissão

1- A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na Lei.

2- As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4ª.

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

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele 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.

5- No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

a) Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;

b) Para este efeito, todos os trabalhadores interessados em mudar de local ou horário de trabalho deverão preencher um impresso fornecido pela entidade patronal, ficando em seu poder o duplicado, donde constem o nome, domicílio actual, bem como o número de telefone, área e horário de trabalho pretendidos;

c) No preenchimento de vagas será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;

d) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até preenchimento da vaga;

e) O trabalhador que, por culpa da entidade patronal, se sentir efectivamente prejudicado pelo não cumprimento das alíneas anteriores terá direito a ser compensado pelos prejuízos sofridos, nomeadamente pagamento de transportes e tempo gasto nas viagens.

6- A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que nos quadros da empresa não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

7- Só é permitido à entidade patronal admitir novos trabalhadores depois de consultar, nos termos do nº 5 desta cláusula, os interessados que, ao seu serviço, pratiquem um horário a tempo parcial, os quais poderão, na medida do possível e se o desejarem, perfazer o horário completo.

8- Não se aplica o disposto nos nºs 5 e 7 desta cláusula quando se verificar aumento de horas num local de trabalho e os trabalhadores deste local pretendam aumento de horários. Neste caso, sempre que possível, essas horas serão equitativamente distribuídas pelos pretendentes.

9- Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituída nos termos da cláusula 66ª (comissão paritária).

Cláusula 4ª

Condições específicas de admissão

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

A) Limpeza, Portaria, Vigilância e Atividades Similares

1- Em novas admissões é exigida a escolaridade mínima obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, guarda, porteiro, paquete e supervisor.

2- Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

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

- a) Contínuos e lavadores de vidros - 18 anos;
- b) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores - 18 anos.

4- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT ingressam na carreira de profissionais de escritório, sempre que haja uma vaga ou lugar a novas admissões, desde que tenham completado o curso geral do ensino secundário ou equivalente e tenham, pelo menos, mais de dezoito meses de antiguidade na empresa. Para os que tenham menos de dezoito meses de antiguidade e no caso de necessidade de novas admissões para profissionais de escritório, estes têm direito de preferência em igualdade de circunstâncias com os outros concorrentes. Para efeitos deste número, sempre que haja mais de um trabalhador em igualdade de circunstâncias, terá direito aquele que tiver maior antiguidade.

5- Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

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, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2º período;
 - 3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no nº 2;
- 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- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radio-montador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra, terão, no mínimo, a categoria de pré- oficial do 1º período.

C) Telefonistas

1- Telefonista - idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais do comércio e armazém

1- A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2- Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais.

3- Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos.

4- O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

5- Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

Até 10 trabalhadores - um fiel de armazém;

De 10 a 15 trabalhadores - um encarregado e um fiel de armazém;

de 16 a 24 trabalhadores - um encarregado e dois fiéis de armazém;

Com 25 ou mais trabalhadores - um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

E) Cobradores

1- Cobrador - idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas exigidas.

F) Metalúrgicos

- 1- A idade mínima de admissão é de 14 anos.
 - 2- Os praticantes que completem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3º escalão.
 - 3- Os profissionais do 3º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2º escalão.
 - 4- Os profissionais do 2º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1º escalão.
- Para os trabalhadores metalúrgicos observar-se-ão as seguintes proporções:

Número Trabalhadora.	Escalões			
	Praticantes	1º	2º	3º
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	3	2
10	2	3	3	3

- a) Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.
- b) O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.
- c) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que tal alteração resulte a formação de profissionais.

G) Técnicos de vendas

-
- 1- A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.
 - 2- Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspector de vendas.
 - 3- Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspector de vendas, a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.
 - 4- É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste CCT.

H) Empregados de escritório

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham a duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas, cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.
- 2- É obrigatória a existência de :
 - a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório;
 - b) Um chefe de serviços ou equiparado nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório;
 - c) Um chefe de secção nas secções em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório com as categorias profissionais de escritório e de dactilógrafo.
- 3- Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:
 - a) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades seguinte, podendo o número de trabalhadores com as categorias de primeiro e segundo-escriturário exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardadas as relações mínimas:

Número Trabalhada.	Escalões		
	1º escriturário	2º escriturário	3º escriturário
1	-	-	1
2	-	1	1
3	-	1	2
4	1	1	2
5	1	1	3
6	1	2	3
7	1	2	4
8	1	3	4
9	1	3	5
10	2	3	5

4- Para efeitos de proporções mínimas, não são consideradas as entidades patronais.

5- O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

6- Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

7- O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos do dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafos.

8- O terceiro-escriturário ingressará automaticamente na categoria de segundo-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

9- O segundo-escriturário ingressará automaticamente na categoria de primeiro-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

10- Os planeadores de informática de 2ª, os operadores de computador de 2ª, os controladores de informática de 2ª e os operadores de registo de dados de 2ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

11- O estagiário para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador de registo de dados terá a duração máxima de doze meses, excepto para os profissionais que sejam admitidos nas empresas com o respectivo curso.

I- JARDINEIROS

1-Jardineiro – Idade mínima de admissão 16 anos

2- Ajudantes de Jardineiros – Os “ajudantes de Jardineiros” que completem 2 anos, seguidos ou intermitentes, de prática ascenderão imediatamente a “Jardineiros”

Cláusula 5ª

Contratos a termo

1- A celebração de contratos a termo só é admitida nos casos seguintes:

a) substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

b) acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) actividades sazonais;

d) execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controle e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

h) contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação de termo.

3- A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos.

Cláusula 6ª

Período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, 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- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 7ª

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 8ª quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3- A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4- Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5- Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal, quer haja lugar a

rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6- A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 66^a (comissão paritária) criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente CCT, após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

7- Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerentes.

8- A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

Cláusula 8^a **(Substituição temporária)**

1- A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador, em substituição de outro, de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3- Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, ao desempenho temporário de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, ainda que não haja substituição de outro trabalhador.

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

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

Capítulo III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 10ª

Deveres da entidade patronal

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

a) Providenciar que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, especificamente, e sem prejuízo de outras medidas consideradas necessárias, fornecer luvas aos trabalhadores de limpeza, quando requisitadas justificadamente, e cintos de salvação aos lavadores de vidros;

b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente autenticado, qualquer ordem considerada incorrecta pelo trabalhador, a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;

h) Passar o trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas 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;

k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 8ª.

l) Informar os representantes dos trabalhadores sempre que possível, sobre a situação e objectivos da empresa, quando estes o solicitarem;

m) Permitir a afixação, em lugar próprio e bem visível, na sede da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal e nos locais de trabalho sempre que possível;

n) Enviar ao sindicato respectivo ou suas delegações regionais, até ao dia 10 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem, por escrito, directamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhados de mapas de quotizações devidamente preenchidos, donde constem: nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que refere, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato (quando possua), categoria profissional, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a situação (baixa, cessação do contrato etc.);

o) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de previdência ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensá-los sempre que necessário e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais actividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais.

2. A entidade patronal deve prestar aos trabalhadores ao seu serviço as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) Identidade das partes;

b) Local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais;

c) A sede ou o domicílio da entidade patronal;

d) Categoria profissional atribuída ao trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo;

e) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos;

f) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

g) Duração do período de férias ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;

h) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato ou, se tal não for possível, as regras para a sua determinação;

i) Valor e periodicidade da remuneração-base inicial e das demais prestações retributivas;

j) Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

l) Horário de trabalho;

m) Outros direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

3. Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, serão prestadas as informações referidas no número anterior.

4. As informações referidas nos números anteriores devem ser prestadas por escrito, podendo constar de um só ou vários documentos assinados pelo empregador.

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

6. Os documentos deverão ser entregues ao trabalhador nos sessenta dias subsequentes ao início da execução do contrato ou da solicitação do trabalhador com contrato de trabalho em execução, mantendo-se este prazo válido ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos dois meses desde a entrada ao serviço.

7. Sempre que se verifique qualquer alteração dos elementos objecto de informação, a entidade patronal deverá comunicá-la ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre nos trinta dias subsequentes à data da sua produção de efeitos, excepto se a referida alteração resultar da lei, regulamento da empresa ou Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

Cláusula 11ª

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

-
- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
 - c) Em caso algum 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;
 - d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
 - e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoal por ela indicado;
 - f) Explorar, com fins lucrativos, qualquer cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - g) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
 - h) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
 - i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
 - j) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar lock-out.

Cláusula 12ª

Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal

1- Na prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 10ª e 11ª, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punido, o não cumprimento do disposto nas cláusulas 10ª e 11ª.

Cláusula 13ª
Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por 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;
- h) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, produtos e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos.

CAPÍTULO IV
Do local de trabalho

Cláusula 14ª
Definição

- 1- O local de trabalho do pessoal de limpeza é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação da actividade do trabalhador.
- 2- Entende-se que a determinação geográfica do local de trabalho definido entre as partes é a que resulta da atribuição de actividade em termos de esta não pode ser afectada por alterações que impliquem a prestação dessa mesma actividade noutras áreas de limpeza ou de trabalho, designadamente quando implique modificação de prestação de actividade por parte do trabalhador.

Cláusula 15ª

Direito ao local de trabalho

- 1- A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador e desde que se cumpra o disposto nos números seguintes.
- 2- Em caso necessidade de transferência para outro local de trabalho, observar-se-ão os critérios a seguir indicados, pela mencionada ordem de preferências:
 - a) Transferência por mútuo acordo constante de documento escrito;
 - b) Trabalhadores contratados temporariamente ou a prazo;
 - c) Trabalhadores com menos antiguidade;
 - d) Trabalhadores com menos tempo de serviço no local de trabalho.
- 3- Em caso de transferência de local de trabalho a entidade patronal custeará sempre as despesas directamente imposto pela transferência, bem como metade do tempo de deslocação, verificados em razão da mudança.
- 4- Ocorrendo motivo justificado, qualquer das partes poderá deduzir integralmente no horário de trabalho a praticar o acréscimo de tempo de deslocação.
- 5- A transferência de local de trabalho não poderá determinar a alteração do horário de trabalho do trabalhador, excepto se houver consentimento escrito deste.
- 6- Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho ainda

que na mesma cidade, desde que determine acréscimos de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

Cláusula 16^a
Preferência de Local

Qualquer trabalhador tem preferência no local de trabalho para qualquer posto de trabalho, que considere mais favorável em caso de vaga ou novo posto de trabalho, sem prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 17^a
Perda de um local ou cliente

- 1- A perda de um local de trabalho por parte da entidade patronal não integra o conceito de caducidade nem justa causa de despedimento.
- 2- Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.
- 3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impediam sobre a anterior directamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de entidade patronal, salvo créditos que nos termos deste CCT e das leis em geral já deveriam ter sido pagos.
- 4- Para os efeitos no dispostos no nº2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho.
 - a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 120 ou menos dias;
 - b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

-
- 5- Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, a entidade patronal obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.
- 6- Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores a entidade patronal que perder o local trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada e ao Sindicato representativo dos respectivos trabalhadores, os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros.
- a) Nome e morada dos trabalhadores
 - b) Categoria Profissional
 - c) Horário de Trabalho
 - d) Situação sindical de cada trabalhador e indicação, sendo sindicalizados, se a sua quota sindical é paga mediante retenção efectuada pela entidade patronal devidamente autorizada ou não;
 - e) Data de admissão na empresa e se possível no sector;
 - f) Início de actividade no local de trabalho;
 - g) Situação contratual, prazo ou permanente;
 - h) Se a prazo, cópia de contrato;
 - i) Mapa de férias do local de trabalho;
 - j) Extrato de remuneração dos últimos 120 dias, caso seja concedido a algum trabalhador acréscimos de remuneração por trabalho aos Domingos, trabalho nocturno ou quaisquer prémios ou regalias com carácter regular e permanente;
 - k) Situação perante a medicina no trabalho.
- 7- No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitam para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

8- O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitadas, aplicando-se os critérios do nº2 da cláusula 15ª no caso de não haver trabalhadores já afectos às áreas objecto da redução.

Cláusula 18ª

Local dos vendedores

1- As áreas de trabalho dos vendedores são fixas e inalteráveis, tanto em extensão como na redução de clientes e gama de produtos. Contudo, havendo acordo dos trabalhadores, sempre que a entidade patronal proceda à alteração nas condições de trabalho dos vendedores é a mesma responsável pela eventual quebra de vendas, ficando obrigada a garantir-lhes um nível de retribuição igual ao que tinham anteriormente durante os seis meses seguintes, sem prejuízo do disposto na cláusula 15ª.

2- Não havendo acordo da parte dos trabalhadores referidos no número anterior, estes poderão rescindir o contrato, tendo direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente ao mês de retribuição por ano ou fracções, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 19ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não pode ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 38ª, para efeitos de apuramento da média do período normal de trabalho referido no número anterior serão considerados os períodos de trabalho semanal cumpridos durante um período máximo de sete semanas.

3- Exclusivamente para os trabalhadores abrangidos pela Tabela A do anexo II deste CCT, o período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração superior a duas horas.

4- Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal, de harmonia com as disposições legais.

5- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho pode ser inferior a doze horas.

6- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de laboração contínua têm direito a uma pausa diária de trinta minutos, a definir pela entidade patronal conforme as exigências do serviço, mas de modo que os trabalhadores não prestem mais que cinco horas consecutivas de trabalho diário.

7- O período de descanso referido no número anterior não determina perda de retribuição nem alargamento de horário.

Cláusula 20ª

Trabalho a tempo parcial

1- Só no caso em que as circunstâncias o justifiquem poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente CCT.

2- As entidades patronais envidarão todas as diligências para eliminar os horários de trabalho a tempo parcial inferiores a 15 horas semanais e a 3 horas consecutivas diárias:

- a) As entidades patronais envidarão todas as diligências para elevar ao máximo possível o número de horas dos horários de trabalho a tempo parcial e eliminar os horários inferiores a três horas consecutivas diárias;
- b) As entidades patronais garantem um período de trabalho de 2 horas consecutivas, como excepção e só nos casos em que não seja possível garantir maiores períodos de trabalho consecutivo;
- c) As entidades patronais garantem um período mínimo de 15 horas de trabalho semanal, como excepção e só nos casos em que não possam garantir mais tempo de trabalho semanal;
- d) Exceptuando-se os casos em que os trabalhadores expressem a vontade de efectuar horários inferiores.

- 3- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de Março de 1987 que vêm a praticar horários de trabalho de pelo menos trinta e sete horas por semana, auferindo retribuição a tempo completo, são considerados para todos os efeitos como trabalhadores a horário inteiro.
- 4- Tratando-se de trabalho a tempo parcial e sempre que haja maior número de horas de serviço a atribuir pela empresa, o trabalhador tem direito a aumentar o seu horário de trabalho..
- 5- Os trabalhadores nas condições referidas no número anterior serão atendidos, observando-se os seguintes critérios de preferências.
 - a) Menor número de horas de trabalho;
 - b) Antiguidade;
- 6- Em caso de alargamento de carácter temporário, este deverá constar de documento escrito e assinado pelas partes, não podendo em tal caso o alargamento exceder o período normal diário e semanal, no limite de 120 dias por ano, devendo constar de documento escrito os limites do alargamento e a razão de ser da transitoriedade.
- 7- O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos nºs 5 e 6 da cláusula 25ª.

Cláusula 21ª

Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximo e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

Cláusula 22ª

Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição, nos termos da lei.

Cláusula 23ª

Trabalho suplementar

- 1-Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário do trabalhador.

2- É abolido, em princípio, o trabalho suplementar, só podendo haver lugar a este em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, devidamente fundamentados e comprovados, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

3- Havendo necessidade de recorrer a trabalho suplementar, este deverá ser distribuído, na medida do possível, por forma equitativa, por todos os trabalhadores do local de trabalho que o desejem.

Cláusula 24^a **Trabalho nocturno**

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

Capítulo VI Da retribuição

Cláusula 25^a **Remuneração do trabalho**

1- Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual, o trabalhador tem direito a receber como contrapartida da prestação do trabalho.

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

3- A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, a entidade patronal comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de trabalho e tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso do recebimento da retribuição.

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixas ou de cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 20.30 € ou de 16.40 €, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

6- Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$V_h = \frac{V_m \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

V_h - valor da hora de trabalho;

V_m - vencimento mensal;

n - número de horas de trabalho normal por semana.

7- O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$V_m = V_h \times N$$

sendo N correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo que é calculado como segue:

$$\frac{H_s \times 52}{12}$$

sendo H_s o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

8- No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

9- Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total ilíquido, além dos elementos referidos no número anterior.

10- A retribuição mensal deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

11- No caso da entidade patronal efectuar o pagamento por meio de cheque bancário ou depósito à ordem do trabalhador, este será autorizado a levantar a retribuição no período normal de trabalho, devendo a mesma estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior. O trabalhador será sempre reembolsado das despesas de transportes.

12- O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o trabalhador, por acordo seu, não receba a retribuição mensal no seu local de trabalho durante as horas de serviço.

13- O disposto no número anterior não se aplica no caso de a falta de pagamento não ser imputável à entidade patronal.

Cláusula 26ª

Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 55% se for diurno na primeira hora;
- b) 75% se for diurno nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100% se for nocturno em dias úteis;
- d) 125% se for diurno em dia de descanso;
- e) 125% se for nocturno em dia de descanso.

Cláusula 27ª

Remuneração do trabalho em dia de descanso ou dia feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito ao trabalhador a um acréscimo de retribuição de 100% sobre a retribuição normal e a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 28ª

Remuneração do trabalho noturno

1- O trabalho noturno prestado entre as 0 horas e as 5 horas será remunerado com um acréscimo de 50% além do trabalho normal.

2- O restante trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 30% além do trabalho normal.

3- O acréscimo da remuneração devida pela prestação de trabalho noturno integrará, para todos os efeitos legais e obrigacionais, a remuneração do trabalhador, devendo ser paga mensalmente, pelo valor do seu cômputo médio, e devendo integrar a remuneração respeitante ao período de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

4- No caso dos trabalhadores cujo trabalho noturno integra no todo ou em parte o seu período normal de trabalho, a média prevista no artigo anterior, deve ser entendida como a média mensal de horas, sendo a remuneração correspondente considerada retribuição certa.

O seu cômputo deve ser calculado do seguinte modo:

$$M = \frac{N \times 52}{12}$$

Sendo:

M - Média mensal de horas noturnas

N - Número de horas noturnas semanais.

Cláusula 29ª Subsídios de férias

1- Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2- No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade, quer por consequência de rescisão de contrato de trabalho, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

3- No caso de gozo de férias repartidas os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de férias referente à totalidade das férias vencidas, antes do início do primeiro período de férias que gozem e que tenha mais de 12 dias úteis de duração.

Cláusula 30ª
Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal no montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso;

c) A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Previdência pagar parte do subsídio de Natal.

5- O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 31ª
Despesas e deslocações

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

2- Para os efeitos do número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador prestar normalmente serviço ou o da sede ou

delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação, por não ser fixo.

3- Sempre que deslocado em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1ª classe) e avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos de despesa;

c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período de trabalho.

4- As deslocações para as ilhas adjacentes 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 das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5- Aos trabalhadores vendedores será efectuado, pela entidade patronal, um seguro de acidentes pessoais no valor de 4988 Euros, que terá de cobrir o risco durante as 24 horas do dia.

Cláusula 32ª

Despesas de transportes

A entidade patronal fica obrigado a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador inicie ou termine o período de trabalho entre a 1 hora e as 5 horas do mesmo dia.

Cláusula 33ª

Subsídio de alimentação

1- Todos os trabalhadores com horários de trabalho de 40 horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de 160\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Nota: Ver Pág. 70

Cláusula 34ª

Utilização dos serviços sociais

1- Em novos concursos de revisão de contratos actuais as entidades patronais obrigam-se a negociar, junto dos clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores a obtenção de iguais regalias de utilização dessas instalações para os trabalhadores abrangidos por este contrato. No caso de não ser possível tal utilização, deve ser justificada à comissão paritária tal impossibilidade.

2- Para os contratos actualmente em vigor com os clientes cujos trabalhadores usufruem das regalias anteriores, a entidade patronal da empresa prestadora de serviços obriga-se a fazer diligências para conseguir aqueles benefícios para os seus trabalhadores. Caso não consiga, apresentará à comissão paritária, no prazo de 60 dias após a publicação deste contrato, o relato das diligências efectuadas e das dificuldades encontradas. Aquela comissão estudará o problema e encontrará uma solução.

3- A entidade patronal diligenciará por encontrar idênticas condições para todos os trabalhadores.

Cláusula 35ª

Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a dez dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de dez dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

Cláusula 36ª

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complementar de retribuição de 5.99 € ao fim de 15 dias, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no vencimento mensal ao fim da vigência deste contrato.

2- Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 12.70 € por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) Aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório;

b) Aos estagiários, aprendizes ou ajudantes.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5- Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1ª diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

Cláusula 37ª

Igualdade de condições

Se, por força de qualquer acordo ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, vier a ser atribuído, por qualquer das empresas abrangidas por este CCT, qualquer aumento de retribuição para além do aqui estabelecido ou regalias mais vantajosas, de carácter permanente, a trabalhadores com a mesma ou idêntica categoria ou funções, tal benefício será extensivo a todos os trabalhadores dessa empresa nas mesmas condições. Isto não se aplica no caso de a empresa adquirir novo cliente que lhe imponha condições superiores à deste contrato.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pela tabela A têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo 24 horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2- Excepcionalmente poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal quando o serviço de limpeza, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço de limpeza.

3- Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho onde o trabalho aos domingos seja imprescindível, nos termos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;

b) Para os trabalhadores que à data de entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;

c) No caso dos trabalhadores que já efectuem trabalho aos domingos, o acordo escrito deve conter, obrigatoriamente, o limite máximo da sua validade, que não poderá em caso algum exceder o prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação por vontade do trabalhador;

d) Acréscimo mensal de 16% sobre a retribuição mensal auferida naquele local de trabalho sem dependência no número de Domingos em que houve efectiva prestação de trabalho;

e) De sete em sete semanas os trabalhadores terão direito a folgar um Sábado e Domingo consecutivos.

4- O trabalhador só perderá o direito ao acréscimo mensal previsto na alínea d) do número anterior quando, por sua iniciativa ou por mútuo acordo escrito, deixar de trabalhar aos domingos.

5- O acréscimo de retribuição previsto no nº 3 integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6- Os trabalhadores que prestem funções aos domingos têm direito a dois dias consecutivos de folga semanal.

7- Sem prejuízo da sua aplicabilidade em novas admissões, este regime não será aplicável em locais de trabalho em relação aos quais já esteja a ser praticado regime mais favorável.

8- Os restantes trabalhadores abrangidos pela Tabela B têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 39ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

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

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados :

- a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- b) A terça-feira de Carnaval para os profissionais na tabela A e em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores da respectiva empresa.

4- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 40ª

Faltas - Definição

1- Falta e ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 41^a **Faltas justificadas**

1- Para efeitos deste contrato, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, nomeadamente desconto no período de férias e perda de retribuição, as seguintes:

a) As dadas pela altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, irmãos, sogros e enteados;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, tios e cunhados do próprio trabalhador ou do cônjuge ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, estas, para efeitos de remuneração, apenas até ao limite estabelecido neste contrato;

e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente, não auferindo o trabalhador, nos casos de doença ou acidente, a respectiva retribuição, desde que tenha direito a receber por essas faltas subsídio da Previdência ou seguro;

g) Até três dias seguidos ou interpolados por ano, sem necessidade de qualquer fundamentação ou justificação, devendo, no entanto, ser comunicado conforme o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 42^a **Comunicações e prova sobre faltas justificadas**

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

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

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

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora, o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

Cláusula 43ª

Descontos nas faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

Cláusula 44ª

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direitos a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior á que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos nºs 3 e 4.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1º semestre do ano civil o trabalhador, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, tem direito a um período de férias de 8 dias úteis.

5- O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

b) Poderão acumular os períodos de férias relativos a dois anos de trabalho os trabalhadores estrangeiros e os trabalhadores nacionais que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

7-a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

b) Não havendo acordo, compete á entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando aos condicionalismos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

8- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreendem os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o Sábado e o Domingo.

9- É vedado á entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados, para os trabalhadores que ocupem lugares chave na empresa.

10- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como o respectivo subsídio.

11- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

12- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

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

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

16- No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo á entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea B) do nº 7.

17- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no nº 15.

18- A prova de situação de doença prevista no número 16 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

19- No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos do presente contrato, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo de retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 45ª

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças 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 de trabalho.

Cláusula 46ª

Impedimentos prolongados

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

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4- Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47ª

Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

Capítulo IX

Do poder disciplinar

Cláusula 48ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3- Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4- Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas c) e d) do nº 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7- No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador cinco dias úteis para apresentar a sua defesa, não se considerando como dias úteis sábados, Domingos e Feriados.

8- O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos neste contrato.

Cláusula 49ª

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimidade contra as condições de trabalho;
- b) Recusar e cumprir ordens a que não deva obediência;

- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos , inspecção de trabalho ou outra entidade competente sobre situações lesivas dos interesses 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, comissões paritárias ou de Conciliação e Julgamento.

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

Cláusula 50ª

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no número 3 do artigo 13 Dec.Lei 64/A/89 de 27 de Fevereiro;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea e), do nº 1, da cláusula anterior, nunca será inferior a quinze vezes aquela quantia.

CAPÍTULO X

Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 51ª

Livre exercício da actividade sindical-Princípios gerais

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

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

3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 52ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso a entidade patronal ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este) quando não existirem comissões.

Cláusula 53ª

Instalação das comissões sindicais

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos nºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 54ª**Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou delegados sindicais.

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, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3- Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

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

Cláusula 55ª**Comissões sindicais e intersindicais da empresa**

1- Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2- A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical de empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4- Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam aqueles e em número mínimo de três e o máximo de sete.

5- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

- a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores - um delegado sindical;
- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores - dois delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores - três delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores - quatro delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores - seis delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores - o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6- Nos locais de trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no nº5 desta cláusula será de mais um delegado, quando se justifique.

7- 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 locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 56^a

Competência e poderes dos delegados sindicais, Das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

- 1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem.
- 2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares.

- 3) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos.
- 4) Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a Segurança Social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 57^a

Reuniões com órgãos de gestão de empresa

- 1- Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de 24 horas à entidade patronal.
- 2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de 24 horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.
- 3- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.
- 4- O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 59^a.
- 5- Os secretários da comissão e/ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por 48 horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.
- 6- Os dirigentes sindicais e /ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

Cláusula 58^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 horas por mês, ou a oito horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical ou comissão sindical.
- 2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a mínima antecedência mínima de um dia.
- 4- Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.
- 5- Cada Sindicato poderá determinar que os créditos de horas dos seus Delegados ou Dirigentes Sindicais, trabalhadores da mesma empresa, sejam, no seu conjunto, utilizados por um único Dirigente ou Delegado Sindical, ou por um número limitado dos mesmos.
- 6- Para efeitos do previsto no número anterior o Sindicato respectivo informará a empresa, por escrito, da intenção de exercer aquele direito e da identificação dos utilizadores do conjunto de crédito de horas remuneradas.

CAPÍTULO XI
Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 59^a
Relações nominais e relações de locais de trabalho

- 1- As empresas obrigam-se a organizar e a render ao Ministério do Emprego e Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele

abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diuturnidades vencidas e outras regalias pecuniárias. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas sê-lo-ão sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

- 2- De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no nº 1 constarem todos estes elementos.
- 3- As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de 25 trabalhadores, excepto por recusa do cliente, a relação ou relações que lhe forem devolvidas no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por recusa do cliente entende-se a oposição de qualquer cliente na afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso a entidade patronal obriga-se a comunicar aos trabalhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julgarem convenientes.
- 4- As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 60ª **Indumentária**

- 1- Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.
- 2- A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a enverga e o período do ano.

Cláusula 61ª
Trabalho feminino

- 1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos serão assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, de período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:
- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
 - b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá que justificar à comissão paritária, que analisará o problema;
 - c) Faculdade de não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
 - d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a 12 horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;
 - e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias.
 - f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
 - g) Faltar ao trabalho, por ocasião do parto, durante 90 dias consecutivos, e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;
 - h) Após o parto e durante 12 meses, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação ou aleitação ou, 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 qualquer modo compensada;
 - i) As trabalhadoras em regime de tempo parcial têm direito ao disposto na alínea anterior proporcionalmente ao horário de trabalho semanal;

- j) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

Nota: A licença por maternidade segundo a Lei 142/99, artigo 10º, passou a ser de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

Cláusula 62ª
Trabalhador/a Estudante

Aos trabalhadores estudantes são assegurados todos os direitos estabelecidos no anexo IV deste contrato.

Cláusula 63ª
Trabalhadores sinistrados

- 1- No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.
- 2- Se a remuneração da nova função nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Cláusula 64ª
Exames médicos

Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores menores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

Cláusula 65ª

Segurança Social e Seguros

- 1- As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.
- 2- As contribuições e os descontos para a previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, conforme estipula a lei.
- 3- Quando, por motivo imputável à entidade patronal, nomeadamente por falta de pagamento à Segurança Social ou à entidade seguradora das respectivas contribuições e prémios, os trabalhadores não recebam destas entidades os subsídios devidos, têm direito a receber da entidade patronal a retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo do dever de legalizar a situação.

Cláusula 66ª

Comissão paritária

- 1- As partes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.
- 2- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do emprego e da Segurança Social, dentro de vinte dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.
- 3- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

- 4- Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.
- 5- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério de Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.
- 6- Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.
- 7- Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.
- 8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no nº 2.

Cláusula 67ª

Sanções

- 1- Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 2.49 € a 14.96 € por cada trabalhador em relação ao qual verificar a infracção.
- 2- Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 74.82 € a 748.20 €
- 3- As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.
- 4- Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.
- 5- Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 74.82 € a 748.82 € e a tentativa com multa de 14.96 € a 149.64 €

- 6- No caso da reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

Cláusula 68ª
**Disposições transitórias e manutenção
de regalias anteriores**

- 1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.
- 2- Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade prevista na cláusula 1ª e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.
- 3- Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I
Definição de funções

A) Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares

- 1) **Supervisor geral** – É o trabalhador que supervisiona ao serviço de uma empresa, orienta e dirige dois ou mais Supervisores, competindo-lhe, quando necessário, o exercício das funções destes trabalhadores.
- 2) **Supervisor** – É o trabalhador que ao serviço de uma empresa, faz orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é responsável pelo desenrolar das operações de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.
- 3) **Encarregado geral** – É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de 45 trabalhadores.

-
- 4) **Encarregado(a) de limpadores de aeronaves** – É o trabalhador que predominantemente em aeronaves desempenha as funções referentes ao encarregado.
 - 5) **Encarregado(a) de trabalhador de limpeza hospitalar** – É o trabalhador que em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento desempenha as funções referentes a encarregado.
 - 6) **Encarregado** – É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.
 - 7) **Lavador de vidros** – É trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.
 - 8) **Lavador de viaturas** – É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.
 - 9) **Lavador-encerador** – É o trabalhador que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.
 - 10) **Limpadores de aeronaves** – Os trabalhadores que predominantemente executam funções de limpeza em aeronaves.
 - 11) **Trabalhador de limpeza hospitalar** – É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.
 - 12) **Lavador-limpador** – É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual, quer utilizando meios próprios.
 - 13) **Cantoneiro de limpeza** – É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de limpeza em arruamento e zonas de via pública.
 - 14) **Trabalhador de serviços gerais** – É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa tarefas pesadas, como: transporte por arrastamento de contentores de lixo ou outros objectos com peso superior a

15 Kg, tração de veículos transportadores de bagagens ou outros objectos, e outras tarefas de natureza similar e idêntico grau de dificuldade.

- 15) **Lavador-vigilante** – É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.
- 16) **Trabalhador de limpeza em hotéis** – É o trabalhador que, predominantemente, exerce a sua actividade em unidades hoteleiras, arrumando os quartos e competindo-lhe a mudança de roupas e a feitura de camas.
- 17) **Trabalhador de limpeza** – É o(a) trabalhador(a) que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias prevista neste contexto.
- 18) **Contínuo** – É o trabalhador que, entre outros serviços, anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda exercer o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.
- 19) **Porteiro** – É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias, veículos e recebe correspondência.
- 20) **Guarda** – É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

B) Electricistas

Oficial – É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume-a responsabilidade dessa execução.

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

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

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

C) Telefonistas

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

D) Trabalhadores de Comércio, Armazém e Técnicos de vendas

Caixeiro encarregado geral – É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados e ou encarregados de armazém.

Caixeiro encarregado ou caixeiro chefe de secção – É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Distribuidor – É o trabalhador que distribui as mercadorias as mercadorias por clientes ou por sectores de venda.

Fiel de armazém – É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias o ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utente ou cliente; promove a elaboração de inventários e colabora como superior hierárquico na organização do material de armazém.

Vendedor – É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se

encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

- a) **Viajante** – Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida pelo caixeiro de praça;
- b) **Pracista** – Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado de armazém – É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

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

Conferente – É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere ou controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Praticante – É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém

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

Inspector de vendas – É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, recebem as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos e faz relatórios, etc..

E) Cobradores

Cobrador – É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

F) Metalúrgicos

Afinador de máquinas – É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder a montagem das respectivas ferramentas.

Canalizador-Picheleiro – É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plásticos ou materiais afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Serralheiro civil – É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiro de tubo ou tubista.

Serralheiro mecânico – É o trabalhador que executa peças, monta, repara, conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Praticante – É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

G) Motorista

Motorista – É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Manobrador de viaturas – É o trabalhador cuja actividade principal se processa manobrando ou utilizando viaturas, sendo designado, conforme a viatura que manobra ou utiliza, manobrador empilhador, de tractor, de montacargas de ponte móvel ou grua.

H) Empregados de Escritórios

Analista de informática – Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à

normalização dos dados e das transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especializações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adopta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado, em conformidade, por:

Analista Orgânico;

Analista de Sistemas;

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

Chefe de divisão – Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as Actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades da divisão, segundo as orientações e fins definitivos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

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

Caixa – Tem a seu cargo as operações da caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância correspondente à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento.

Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Contabilista – Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das contribuições e impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

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

Correspondente de línguas estrangeiras – Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-

se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Dactilógrafo – Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos por informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Director de serviços – Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as Actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como; colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Escriturário – 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; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário – O trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de escriturário.

Guarda-livro – Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao

balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos concretos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código das Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Operador de computador – Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade com o exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Operador de registo de dados – Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que não-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas, elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitas em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já

perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como operador de terminais.

Operador mecanográfico – Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica as anomalias verificadas na sua execução.

Planeador de informática – Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pela fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalho; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilizar uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Programador de informática – Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direcção – Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Subchefe de secção – Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos

complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com Actividades afins.

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

Chefe de serviços – Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as Actividades que lhe são próprias; exerce dentro do serviço que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

Paquete – O trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

I – JARDINEIROS

Encarregado de Jardineiro – É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de jardinagem, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de jardinagem. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

Jardineiro – É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

Ajudante de Jardineiro – É o trabalhador de jardins que coadjuva os jardineiros, cooperando com eles executa trabalhos de menor responsabilidade.

TABELAS SALARIAIS

E

SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

**(INCLUINDO OS TRABALHADORES
A TEMPO PARCIAL)**

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral	
II	Supervisor	
III	Encarregado Geral Encarregado de Lavador de Viaturas Encarregado de Lavador de Vidros	
IV	Encarregado de Lavador Encerador Lavador de Vidros Encarregado de Limpador de Aeronaves	
V	Lavador de Viaturas (a) Encarregado de Trabalhadores de Limpeza Hospitalar Encarregado de Lavador Limpador	
VI	Encarregado de Lavador Vigilante Encarregado de Limpeza Lavador Encerador Limpador de Aeronaves	
VII	Trabalhador de Limpeza Hospitalar Lavador Limpador Cantoneiro de Limpeza	

	Trabalhador de Serviços Gerais	
VIII	Lavador Vigilante Trab.Limpeza em Hotéis	
IX	Trabalhador de Limpeza (b)	

a) Inclui a fracção de subsídio nocturno que vai além de 30%.

b) Quando exercer, normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

NOTA: Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no nº 1 da cláusula 36ª.

B) Trabalhadores Jardineiros		
Níveis	Categorias Jardineiros	Remunerações Mínimas
I	Encarregado de Jardineiro	
II	Jardineiro	
III	Ajudante de Jardineiro	

NOTA: Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no nº 1 da cláusula 36ª.

C) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de Serviços	
II	Chefe de Departamento Analista de Informática	
III	Chefe de Divisão	
IV	Chefe de Serviços Contabilista Tesoureiro Programador de Informática	
V	Chefe de Secção Planeador de Informática de 1 ^a Chefe de Vendas Caixeiro-encarregado Geral Guarda Livros	
VI	Subchefe de Secção Operador de Computador de 1 ^a Planeador de Informática de 2 ^a Encarregado de Armazém Caixeiro-encarregado ou Caixeiro-chefe de Secção Inspector de Vendas Secretário de Direcção	

	Correspondente de Línguas	
VII	Primeiro Escriturário Operador de Registo de Dados 1ª Controlador de Informática de 2ª Operador de computador de 2ª Estagiário de Planeador de Informática Caixa Operador Mecanográfico Fiel de Armazém Vendedor Oficial Electricista Motorista Afinador de Máquinas de 1ª Canalizador-picheleiro de 1ª Serralheiro Civil de 1ª Serralheiro Mecânico de 1ª	
VIII	Segundo Escriturário Controlador de Informática de 2ª Operador de Registo de Dados de 2ª Estagiário de Operador de Computador Conferente de Armazém Afinador de Máquinas de 2ª Canalizador-picheleiro de 2ª Serralheiro Civil de 2ª Serralheiro Mecânico de 2ª Cobrador Manobrador de Viaturas	
IX	Terceiro Escriturário Estagiário de Operador de Registo de Dados Estagiário de Controlador de Informática Pré-oficial Electricista Afinador de Máquinas de 3ª Canalizador-picheleiro de 3ª Serralheiro Civil de 3ª Serralheiro Mecânico de 3ª Distribuidor Telefonista	
X	Estagiário de 2º ano Dactilógrafo de 2º ano Contínuo Porteiro Guarda ou Vigilante	

XI	Estagiário do 1º ano Dactilógrafo de 1º ano Praticante de Metalúrgico do 2º ano Ajudante de Electricista do 2º período Servente de Armazém	
XII	Praticante de Metalúrgico do 1º ano Ajudante de Electricista do 1º período Paquete (16 e 17 anos) Praticante de Armazém do 3º ano	
XIII	Praticante de Armazém do 2º ano Aprendiz de Metalúrgico do 2º ano Aprendiz de Electricista do 2º ano Paquete (15 e 14 anos)	
XIV	Praticante de Armazém do 1º ano Aprendiz de Metalúrgico do 1º ano Aprendiz de Electricista do 1º ano	

Cláusula 33ª

SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

Nos termos do CCT para as Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza, o subsídio de alimentação foi alterado com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003, e é no valor de 1.25 €/dia.

1- Aquele valor de 1.25 €/dia aplica-se:

- a) A todos os trabalhadores que tenham um horário de trabalho semanal superior a 30 horas;
- b) Nos dias em que o horário diário seja pelo menos de 5 horas, mesmo que o horário semanal não atinja as 30 horas semanais.

2- Nos restantes casos o subsídio de alimentação é pago na proporção de acordo com a seguinte tabela:

HORÁRIO SEMANAL DE TRABALHO	MÉDIA DE HORAS/MÊS	SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO DIÁRIO (valor mínimo em escudos)
15	65,00	
16	69,33	

17	73,67	
18	78,00	
19	82,33	
20	86,67	
21	91,00	
22	95,33	
23	99,67	
24	104,00	
25	108,33	
26	112,67	
27	117,00	
28	121,33	
29	125,67	
30	130,00	

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2003..

Pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

Pela Fequimetal – Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

ANEXO III

Regulamentação de Higiene e Segurança

- 1- As empresas de limpeza ficam obrigadas no cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para os locais onde prestam serviços de limpeza.
- 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 a que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.
- 3- Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as partes comprometem-se, no prazo de três meses após o termo das negociações da presente revisão, a elaborar conjuntamente um regulamento ou normas de higiene e segurança que obedeça às características do sector de actividade.
- 4- O regulamento acordado será enviado para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, passando a integrar, para todos os efeitos, a presente convenção.

ANEXO IV

Estatuto do Trabalhador-Estudante

Artigo 1º

Objecto do diploma

O presente diploma contém o regime jurídico do trabalhador-estudante, sem prejuízo dos direitos e regalias consignados em legislação ou regulamentação de trabalho mais favorável.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

- 1- Para efeitos de aplicação do presente diploma, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma entidade pública ou privada e que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.
- 5- Ficam ainda abrangidos pelas disposições constantes neste regulamento com excepção dos artigos 3º, 4º, 6º e 10º, nº 1, os estudantes que se encontrem numa das seguintes situações:
 - a) Sejam trabalhadores por conta própria;
 - b) Frequentem cursos de formação profissional ou programas de ocupação temporária de jovens, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

- 6- Não perdem estatuto de trabalhador-estudante aqueles que, estando por ele abrangidos, sejam entretanto colocados na situação de desemprego involuntário.

Artigo 3º

Horário de trabalho

- 1- As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.
- 2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.
- 3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.
- 4- Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos nºs 2 e 5 do presente artigo.
- 5- A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no nº 2 do presente artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:
 - a) Duração de trabalho entre vinte e vinte e nove horas – dispensa até três horas;
 - b) Duração de trabalho entre trinta e trinta e três horas – dispensa até quatro horas;
 - c) Duração de trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas – dispensa até cinco horas;
 - d) Duração de trabalho igual ou superior a trinta e oito horas – dispensa até seis horas.
- 6- O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.
- 7- Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor do regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho, sem perda de remuneração.

Artigo 4º

Regime de turnos

- 1- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.
- 2- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Artigo 5º

Prestação de provas de avaliação

- 1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:
 - a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo Sábados, Domingos e Feriados;
 - b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo Sábados, Domingos e Feriados;
 - c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.
- 2- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes pelas deslocações para prestar provas de avaliação.
- 3- As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.
- 4- Para efeitos da aplicação do presente artigo, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalho, quando estes as substituíam.

Artigo 6º

Férias e licenças

- 1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

- 2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.
- 3- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:
 - a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
 - b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
 - c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

Artigo 7º

Efeitos profissionais da valorização escolar

- 1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.
- 2- Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 8º

Isenções e regalias dos estabelecimentos de ensino

- 1- Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, ou a normas que instituem regimes de prescrição ou impliquem mudança de estabelecimento.
- 2- Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.
- 3- Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a normas que limitem o número de exames a realizar a época de recurso.

- 4- Os trabalhadores-estudantes gozam de uma época especial de exames em todos os cursos e em todos os anos lectivos.
- 5- Os exames e provas de avaliação, bem como os serviços mínimos de apoio aos trabalhadores-estudantes deverão funcionar também em horário pós-laboral, quando cumpridos os requisitos definidos no nº4 do artigo 12º.
- 6- Os trabalhadore-estudantes têm direito a aulas de compensação sempre que essas aulas, pela sua natureza, sejam pelos docentes consideradas como imprescindíveis para o processo de avaliação e aprendizagem.

Artigo 9º

Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador ou de se encontrar numa das situações previstas no nº2 do artigo 2º.

Artigo 10º

Cessação de direitos

- 1- As regalias previstas nos artigos 3º e 6º cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.
- 2- As restantes regalias estabelecidas no presente diploma cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- 3- Para os efeitos dos números anteriores, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.
- 4- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas neste diploma, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação deste estatuto.

Artigo 11º**Excesso de candidatos à frequência de cursos**

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 3º do presente diploma se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

PUBLICAÇÕES OFICIAIS

DATAS DE VIGÊNCIA	PUBLICAÇÃO	PORTARIA DE EXTENSÃO PUBLICAÇÃO - EFEITOS		O.B.S
De 01/06/74 a 31/08/75	B.T.E. Nº 45 de 04/12/74			ACORDO DE TRABALHO
De 01/09/75 a 31/08/77	B.T.E. Nº41 de 08/11/75			PORTARIA REG. TRABALHO
De 01/09/77 a 31/12/78	B.T.E. Nº39 de 22/10/77	B.T.E. Nº 21 de 08/06/78	a 01/02/78	C.C.T.V.
De 01/01/79 a 31/12/79	B.T.E. Nº 4 de 29/01/79	B.T.E. Nº 15 de 22/04/79	a 01/01/79	
De 01/01/80 a 31/12/80	B.T.E. Nº 6 de 15/02/80	B.T.E. Nº 15 de 22/04/80	a 01/03/80	C.C.T.
De 01/01/81 a 31/12/81	B.T.E. Nº 7 de 22/02/81	B.T.E. Nº 29 de 08/08/81	a 01/03/81	
De 01/01/82 a 31/12/82	B.T.E. Nº 7 de 22/02/82	B.T.E. Nº 28 de 29/07/82	a 01/03/82	
De 01/01/83 a 31/12/83	B.T.E. Nº 7 de 22/02/83	B.T.E. Nº 22 de 15/06/83	a 01/03/83	
De 01/01/84 a 31/12/84	B.T.E. Nº 7 de 22/02/84	B.T.E. Nº 29 de 08/08/84	a 01/03/84	
De 01/01/85 a 31/12/85	B.T.E. Nº 7 de 22/02/85	B.T.E. Nº 27 de 22/07/85	a 01/01/85	RECT.PE BTE 46 15/12/85
De 01/01/86 a 31/12/86	B.T.E. Nº 7 de 22/02/86	B.T.E. Nº 20 de 29/05/86	a 01/01/86	
De 01/01/87 a 31/12/87	B.T.E. Nº 7 de 22/02/87	B.T.E. Nº 15 de 22/04/87	a 01/03/87	
De 01/01/88 a 31/12/88	B.T.E. Nº 7 de 22/02/88	B.T.E. Nº 18 de 15/05/88	a 01/02/88	
De 01/01/89 a 31/12/89	B.T.E. Nº12 de 29/03/89	B.T.E. Nº 25 de 08/07/89	a 01/03/89	
De 01/01/90 a 31/12/90	B.T.E. Nº11 de 22/03/90	B.T.E. Nº 28 de 30/07/90	a 01/03/90	
De 01/01/91 a 31/12/91	B.T.E. Nº11 de 22/02/91	B.T.E. Nº 2 de 15/01/92	a 01/06/91	
De 01/01/92 a 31/12/92	B.T.E. Nº10 de 15/03/92	B.T.E. Nº 30 de 15/08/92	a 01/04/92	
De 01/01/93 a 31/12/93	B.T.E. Nº 8 de 28/02/93	B.T.E. Nº 19 de 22/05/93	a 01/03/93	CLAUSULADO INTEGRAL
De 01/01/94 a 31/12/94	B.T.E. Nº 7 de 22/02/94	B.T.E. Nº 18 de 15/05/94	a 01/03/94	TAB.SALARIAIS + C.E.P.
De 01/01/95 a 31/12/95	B.T.E. Nº 9 de 08/03/95	B.T.E. Nº 30 de 15/08/95	a 01/04/95	TAB.SALARIAIS + C.E.P.
De 01/01/96 a 31/12/96	B.T.E. Nº 8 de 28/02/96	B.T.E. Nº 26 de 15/07/96	a 01/03/96	TAB.SALARIAIS + CLAUSULADO
De 01/01/97 a 31/12/97	B.T.E. Nº 7 de 22/02/97	B.T.E. Nº 25 de 08/07/97		TAB.SALARIAIS + CLAUSULADO
De 01/01/98 a 31/12/98	B.T.E. Nº 9 de 08/03/98	B.T.E. Nº 29 de 08/08/98	a 01/03/98	TAB.SALARIAIS + CLAUSULADO
EM 1999 NÃO HOUE ACORDO COM A A.E.P.S.L.A.S.				
De 01/01/00 a 31/12/00	B.T.E. Nº 8 de 29/2/00	B.T.E. Nº 1 de 06/01/00	a 01/03/00	TAB.SALARIAIS + CLAUSULADO
De 01/01/01 a 31/12/01	B.T.E. Nº 7 de 22/02/01			TAB.SALARIAIS + CLAUSULADOS
De 01/01/02 a 31/12/02	B.T.E. Nº 9 de 08/03/02	B.T.E. Nº 22 de 15/06/02		TAB.SALARIAIS + C.E.P.
De 01/01/03 a 31/12/03	B.T.E. Nº 9 de 8/03/03	B.T.E. Nº		TAB.SALARIAIS + C.E.P.

ÍNDICE GERAL

	Pág.
CAPÍTULO I – Do âmbito e vigência	1
Cláusula 1ª - Âmbito	1
Cláusula 2ª - Vigência e denúncia	1
CAPÍTULO II – Da admissão	2
Cláusula 3ª - Condições gerais de admissão	2
Cláusula 4ª - Condições específicas de admissão	3
Cláusula 5ª - Contrato a termo	9
Cláusula 6ª - Período experimental	10
Cláusula 7ª - Classificação profissional	10
Cláusula 8ª - Substituição temporária	11
Cláusula 9ª - Exercício de funções inerentes a diversas categorias	12
CAPÍTULO III – Dos direitos e deveres das partes	12
Cláusula 10ª - Deveres da entidade patronal	12
Cláusula 11ª - Garantias dos trabalhadores	15
Cláusula 12ª - Violação das garantias e não cumprimento dos deveres da entidade patronal	16
Cláusula 13ª - Deveres dos trabalhadores	16
CAPÍTULO IV – Do local de trabalho	17
Cláusula 14ª - Definição	17
Cláusula 15ª - Direito ao local de trabalho	17
Cláusula 16ª - Preferência de local	18

Cláusula 17 ^a - Perda de um local ou cliente	18
Cláusula 18 ^a - Local dos vendedores	20
CAPÍTULO V – Do horário de trabalho	20
Cláusula 19 ^a - Período normal de trabalho	20
Cláusula 20 ^a - Trabalho a tempo parcial	21
Cláusula 21 ^a - Alteração do horário	22
	Pág.
Cláusula 22 ^a - Isenção de horário	23
Cláusula 23 ^a - Trabalho suplementar	23
Cláusula 24 ^a - Trabalho noturno	23
CAPÍTULO VI – Da retribuição	23
Cláusula 25 ^a - Remuneração do trabalho	23
Cláusula 26 ^a - Remuneração por trabalho suplementar	25
Cláusula 27 ^a - Remuneração do trabalho em dia de descanso ou feriado	26
Cláusula 28 ^a - Remuneração do trabalho noturno	26
Cláusula 29 ^a - Subsídios de férias	27
Cláusula 30 ^a - Subsídio de Natal	27
Cláusula 31 ^a - Despesas e deslocações	28
Cláusula 32 ^a - Despesas de transportes	29
Cláusula 33 ^a - Subsídio de alimentação	29
Cláusula 34 ^a - Utilização dos serviços sociais	29
Cláusula 35 ^a - Complemento do subsídio e subvenção de doença	30
Cláusula 36 ^a - Diuturnidades	30
Cláusula 37 ^a - Igualdade de condições	30
CAPÍTULO VII – Da suspensão da prestação de trabalho	31
Cláusula 38 ^a - Descanso semanal	31
Cláusula 39 ^a - Feriados	32
Cláusula 40 ^a - Faltas – definição	40
Cláusula 41 ^a - Faltas justificadas	41
Cláusula 42 ^a - Comunicações e prova sobre faltas justificadas	34
Cláusula 43 ^a - Descontos nas faltas injustificadas.....	34
Cláusula 44 ^a - Férias	35
Cláusula 45 ^a - Licença sem retribuição	37
Cláusula 46 ^a - Impedimentos prolongados	37

CAPÍTULO VIII – Da cessação do contrato de trabalho	38
Cláusula 47 ^a - Termos e formas de cessação	38
CAPÍTULO IX – Do poder disciplinar	38
Cláusula 48 ^a - Sanções disciplinares	38
Cláusula 49 ^a – Sanções abusivas	39
	Pág
Cláusula 50 ^a - Indemnização por aplicação de sanções abusivas	39
CAPÍTULO X – Da Actividade sindical e colectiva dos trabalhadores	40
Cláusula 51 ^a - Livre exercício d actividade sindical – princípios gerais	40
Cláusula 52 ^a - Direito de reunião	40
Cláusula 53 ^a - Instalação das comissões sindicais	41
Cláusula 54 ^a - Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais	41
Cláusula 55 ^a - Comissões sindicais e intersindicais de empresa	42
Cláusula 56 ^a - Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados	43
Cláusula 57 ^a - Reuniões com órgãos de gestão de empresas	43
Cláusula 58 ^a - Crédito de horas	44
CAPÍTULO XI – Das disposições gerais e transitórias	45
Cláusula 59 ^a - Relações nominais e relações de locais de trabalho	45
Cláusula 60 ^a - Indumentária	46
Cláusula 61 ^a - Trabalho feminino	46
Cláusula 62 ^a - Trabalhadores-estudantes	47
Cláusula 63 ^a - Trabalhadores sinistrados	48
Cláusula 64 ^a - Exames médicos	48
Cláusula 65 ^a - Segurança social e seguros	48
Cláusula 66 ^a - Comissão paritária	49
Cláusula 67 ^a - Sanções	50
Cláusula 68 ^a - Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores	50
ANEXO I – Definições de funções	51
ANEXO II – Tabelas de remunerações mínimas	64
Salário Mensal de Tempo Parcial	64
SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO.....	70

ANEXO III – Regulamentação de Higiene e Segurança	71
ANEXO IV – Estatuto trabalhador-estudante	72
PUBLICAÇÕES OFICIAIS	77
INDÍCE GERAL	78