



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global	1363
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras/texto consolidado	1383
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras	1402
- Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1404
- Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial	1407
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Retificação	1408

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Eleição 1410

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Eleição 1411

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Novo Banco, SA - Alteração 1412

- Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L.^{da} - Cancelamento 1418

II – Eleições:

- Novo Banco, SA - Eleição 1418

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC - Contrato coletivo.
- AC - Acordo coletivo.
- PCT - Portaria de condições de trabalho.
- PE - Portaria de extensão.
- CT - Comissão técnica.
- DA - Decisão arbitral.
- AE - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global

CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, com última publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.º série, n.º 25, de 8 de julho de 2016 e com última alteração parcial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47740, 47750, 47510, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47530, 47593, 47430, 47540, 47593,

47630, 47521, 47522, 47523, 47620, 47410, 47770, 47650, 47640, 47761, 47783, 47420, 47762, 47784, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, e 95210), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Clausula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- A presente convenção entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia da CCT referida no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciante disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

10- Na reunião protocolar deve(m) ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Clausula 3.^a

(Substituição da CCT)

1- A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Clausula 4.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Clausula 5.^a

Comunicações à empresa

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

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

Clausula 6.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1- A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical da empresa (CE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3- A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4- Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5- As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Clausula 7.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- Aos trabalhadores que sejam dirigentes das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As ausências dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito,

com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

2- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4- Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

Cláusula 8.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula «Garantias dos dirigentes sindicais».

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal face a actividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do

respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo dar-se conhecimento à entidade patronal com antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A

Profissionais do comércio:

a) Idade mínima de admissão 16 anos;

b) As habilitações mínimas legais;

c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

Grupo B

Trabalhadores de serviços de limpeza e actividades similares - Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

1- De 18 anos, para trabalhadores de limpeza.

2- De 18 anos, para porteiro, guarda ou vigilante.

Grupo C

Telefonistas - Idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei - ciclo complementar

do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D

Cobreadores: Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

Admissão - 18 anos de idade.

Grupo E

Profissionais de escritório - Habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

Grupo F

Motoristas - Habilitações mínimas legais.

Grupo G

Electricistas:

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

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

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

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

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

Grupo H

Têxteis:

1- As habilitações legais mínimas.

2- As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias, porém nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2- No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento

escrito.

3- À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respectivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no número 2, desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

4- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

Cláusula 13.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3- O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número 1, desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4- A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à do substituído, previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o número 2, desta cláusula.

5- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

Cláusula 14.^a

Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 15.^a

Quadro de pessoal

I- Trabalhadores do comércio.

a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efectivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;

h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

II- Trabalhadores de escritório.

1-

a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;

c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;

d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

III- Trabalhadores de armazém:

1- Um encarregado geral de armazém sempre que existam

50 profissionais de armazém;

2- Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém;

3- Um fiel de armazém sempre que existam dez profissionais de armazém.

IV- Trabalhadores electricistas - Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

Cláusula 16.^a

Acesso automático

1- Após um ano de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

2- Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

3- Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

4- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

5- Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho referido no preâmbulo.

6- O operador-ajudante de supermercado/loja é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos de idade.

7- Operador de supermercado/loja de 2.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

8- O operador de supermercado/loja de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.^a

9- Operador especializado supermercado/loja é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.^a

10- O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos.

11- O oficial relojoeiro de 3.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

12- O oficial relojoeiro de 2.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.^a

13- O oficial relojoeiro de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.^a

14- Os trabalhadores classificados como praticante de car-

nes de 1.º ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.º ano após um ano de permanência. Após 3 anos de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.º ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;

i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento do ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

Cláusula 20.^a

Transferência do trabalhador

1- A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V

Duração da prestação do trabalho

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho

1- Nos meses de janeiro a novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua actividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais.

No mês de dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2- No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e meia para os de escritório; de qualquer modo o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa

3- No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório. Neste regime os trabalhadores folgarão dois dias por semana consecutivos e rotativamente.

4- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5- Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

6- O período de trabalho diário que não poderá exceder as 8 horas deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3- A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4- Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 23.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo da horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3- O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Clausula 24.^a

(Subsídio pela prestação de trabalho em dias de descanso e feriados)

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia de descanso e feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as seguintes fórmulas:

$$\text{Remuneração horária} = [(\text{Retribuição base} \times 12) : (\text{N.º horas trabalho semanal} \times 52)] \times 2$$

$$\text{Retribuição diária} = \text{Retribuição horária} \times \text{N.º de horas diárias}$$

Cláusula 25.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

2- Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

2- Não se considera trabalho nocturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no número 1 desta cláusula em empresas que adoptem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3- O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 27.^a

Retribuições certas mínimas

1- As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2- Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 16,00 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5- A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,38 € por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 29.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerente a diversas categorias

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

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior passará a receber esta última retri-

buição, durante o tempo em que a substituição durar.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

Cláusula 31.^a

Diuturnidades

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 12,80 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2- Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 33.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária - 33,24 €;

Alojamento e pequeno-almoço - 18,44 €;

Pequeno-almoço - 2,32 €;

Almoço, jantar ou ceia - 10,00 €;

Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e feriados

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2- São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4- São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respectivos estabelecimentos e o de Terça-Feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respectivo concelho.

Cláusula 35.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3- Para efeito do disposto do número 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4- O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão um período de férias correspondente dois dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 20 dias úteis.

5- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de maio a 31 de outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.

6- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7- No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

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

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.

2- Nos casos previstos nos números 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3- Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 37.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia de trabalho.

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

3- Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas c) e h) da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, companheiro, pai, mãe, sogro, padrasto, madrastra, filho(a) enteado(a) genro, nora, durante cinco dias;

e) Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a), bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;

f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

g) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respectivas funções, durante o tempo indispensável;

h) Doação de sangue, durante o dia da doação;

i) Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

Cláusula 39.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas, prévias ou posteriormente, autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2- As faltas previstas nas alíneas b), c), d), e), f), g), h), i), j) e k) da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 34.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

3- As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpostos no mesmo ano civil.

Cláusula 41.^a

Licenças sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

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

2- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;

d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

f) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quan-

do o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 45.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação dos serviços;

b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

Cláusula 46.^a

Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa

1- O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2- A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.^a

3- A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7- Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais,

em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 47.^a

Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7- O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8- A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa de despedimento invocada.

9- O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificar os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do número 2 da cláusula 40.^a

Cláusula 48.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 49.^a

Transmissão do estabelecimento

1- A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4- Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 50.^a

Falência ou insolvência

1- A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

Cláusula 51.^a

Cessação ou interrupção de actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Parentalidade

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a protecção especial, nomeadamente, quando exerça actividades susceptíveis de provocarem lesões fetais, com exposição a agentes físicos, químicos e biológicos que prejudiquem a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

1.1- As actividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são previstas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O(a) trabalhador(a) tem direito a uma licença nascimento de filho a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que é obrigatório o gozo de 6 semanas a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5- A dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição.

6- O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares do(a) trabalhador(a) o exijam e o empregador apenas pode recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

7- Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

8- As entidades patronais são obrigadas a dispensar os(as) trabalhadores(as) que tenham encargos familiares, da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos

favorável.

9- Todas as matérias não previstas nesta cláusula, aplica-se a legislação de trabalho em vigor.

Cláusula 53.^a

Direitos especiais dos menores

1- Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2- Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4- O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.

5- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6- As faculdades referidas nos números 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

Cláusula 55.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 56.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1- Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2- Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3- Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 57.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Higiene e segurança no trabalho - Normas especiais

1- Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2- Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente.

3- Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.

5- Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6- Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 59.^a

Sanções disciplinares

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3- Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6- Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do número 1, desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1, desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

CAPÍTULO XII

Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Constituição, funcionamento e deliberação

Constituição:

1- É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto.

2- Por cada representante efectivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros.

4- A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos.

5- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Normas de funcionamento:

1- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

Deliberações:

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto.

3- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas, por esta CCT e aos trabalhadores.

4- As deliberações, devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 61.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 62.^a

Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

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

2- *Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que estagia para terceiro caixeiro.

3- *Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

4- *Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de ponte móvel;
- Operador de grua;
- Operador de balança ou báscula.

5- *Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.

6- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

7- *Conferente* - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

8- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais;

executa ou fiscaliza os respectivos documentos; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

9- *Vendedor ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

10- *Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

11- *Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

12- *Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

13- *Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

14- *Prospecor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

15- *Expositor e ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

17- *Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

18- *Gerente supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

19- *Operador de supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de

adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.^a

20- *Montador de móveis* - É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

21- *Acabador de móveis* - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

22- *Operador fiscal de caixa* - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

II) Trabalhadores de escritório

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

2- *Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

3- *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário)* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara, os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de 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 oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de heranças, recibos, cartas, e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade

do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

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

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

6- *Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiavam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

7- *Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

8- *Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa 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 e preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

9- *Estagiário de programação* - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

10- *Programador* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

11- *Secretário(a) de direcção* - É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

12- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que sob direcção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes

e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

13- *Assistente administrativo(a)* - É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

III) Trabalhadores de serviços de limpeza e actividades similares

Auxiliar ou servente de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

IV) Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

V) Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

VI) Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

Categorias profissionais

1- *Mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

2- *Ajudante de mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

3- *Oficial especializado* - É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

4- *Oficial* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

5- *Costureira especializada* - É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

6- *Costureira* - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

7- *Bordadora especializada* - É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

8- *Bordadora* - É a trabalhadora que borda à mão ou à

máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

9- *Estagiário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

VIII) Trabalhadores electricistas

Definição de categorias

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

2- *Chefia de equipa* - É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

5- *Ajudante* - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

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

3- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

IX) Trabalhadores relojoeiros

1- *Ajudante* - É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

2- *Relojoeiro reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

X) Trabalhadores de carnes

Encarregado de carnes - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

Primeiro-oficial de carnes - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

Praticante de carnes - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

- 1- Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns
- a) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral, gerente supermercado/loja.
- b) Secretária de direcção, chefe de secção, sub-gerente, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarre-

gado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.

c) Estagiário de programação, operador de supermercado/loja especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor-decorador, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor ou técnico de vendas, montador de móveis, acabador de móveis de 1.ª e oficial relojoeiro de 1.ª

d) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, recepcionista, acabador de móveis de 2.ª, oficial relojoeiro de 2.ª e operador de supermercado/loja de 1.ª

e) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, telefonista, oficial relojoeiro de 3.ª e operador supermercado/loja de 2.ª

f) Servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.

g) Estagiário do 3.º ano, caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado/loja 2.º ano.

h) Estagiário do 2.º ano, operador-ajudante de supermercado/loja 1.º ano.

i) Estagiário do 1.º ano.

2- Trabalhadores rodoviários

c) Motorista de pesados.

d) Motorista de ligeiros.

e) Ajudante de motorista.

3- Trabalhadores electricistas

a) Encarregado.

b) Chefe de equipa.

c) Oficial.

d) Pré-oficial.

e) Ajudante.

4- Trabalhadores têxteis

b) Mestre ou mestra.

c) Ajudante de mestre ou mestra.

d) Oficial especializado.

e) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.

f) Costureira, bordadora, estagiário do 2.º ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.º ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).

h) Costureira de emendas.

Enquadramento das profissões por níveis funcionais

Quadros superiores	1.1- Técnico de produção e outros 1.2- Técnicos administrativos e do comércio	Chefe serviços Chefe de escritório Analista de sistemas Gerente comercial
Quadros médios	2.1- Técnicos de produção e outros 2.2- Técnicos administrativos	Programador Chefe secção

Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	—	Encarregado armazém Caixeiro encarregado Chefe de vendas Caixeiro chefe de secção Chefe de compras Inspector de vendas Encarregado geral Encarregado (elec.) Gerente supermercado/loja Mestre ou mestra Chefe de equipa
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros)	4.2- Administrativos, comércio e outros 4.2- Produção	Assistente administrativo Secretária direcção Guarda livros
Profissionais qualificados	5.1- Administrativos 5.2- Comércio 5.3- Produção	Estagiário de programador Escriturário Caixa de escritório Caixeiro Montador de móveis Vendedor ou técnico vendas Expositor decorador Fiel de armazém Caixa de balcão Operador de supermercado/loja —
	5.4- Outros	Motorista Oficial especializado Oficial Costureira Bordadora Relojoeiro
Profissionais semi-qualificados	6.1- Administrativos, comércio e outros	Recepcionista Conferente Pré-oficial Cobrador Telefonista Operador de máquinas
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1- Administrativos e outros 7.2- Produção	Servente Distribuidor Auxiliar ou servente limpeza Ajudante de motorista —
Estágio e aprendizagem	A.1- Praticantes e administrativos A.2- Praticantes da produção A.3- Praticantes da produção	Estagiário Caixeiro ajudante Operador ajud. supermercado/loja Estagiário (têxteis) Ajudante (electricista)

ANEXO III

Quadro de densidades

1- Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Numero de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A) ...	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
B) ...	-	-	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
C) ...	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
D) ...	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	5	6	6	6	7	7	7	7

- A) Primeiro-caixeiro/operador especializado/loja
B) Segundo-caixeiro/operador de supermercado/loja 1.^a
C) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado/loja 2.^a
D) Caixeiro-ajudante/operador-ajudante de supermercado/loja

Nota - Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2- Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Numero de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro escriturário...	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo escriturário...	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro escriturário...	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.
Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial - 2019

(Com efeitos a partir de 1 de janeiro 2019)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado electricista Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	740,00 €

B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	682,00 €
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Acabador móveis 1. ^a Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiário programação Expositor - decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1. ^a Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospecor vendas Vendedor ou técnico vendas	673,00 €
D	2.º caixeiro 2.º escriturário Acabador móveis 2. ^a Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1. ^a Recepcionista Relojoeiro 2. ^a Segundo oficial de carnes	630,00 €

E	3.º caixeiro 3.º escritório, Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista	615,00 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Operador máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	610,00 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermerca- do/loja de 2.º ano Praticante de carnes do 1.º ano	605,00 €
H	Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermerca- do/loja 1.º ano	605,00 €
I	Estagiário 1.º ano	605,00 €

Nota: Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional pós-laboral com duração mínima de 20 horas, terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 1 de fevereiro de 2019.

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

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo STTRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Álvaro José Martins Viegas, na qualidade de presidente da direcção.

Eduardo da Palma Palminha, na qualidade de tesoureiro da direcção.

Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de directora executiva.

Depositado em 11 de abril de 2019, a fl. 88 do livro n.º 12, com o n.º 83/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2019.
- 3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo

de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do CCT são as previstas no anexo II deste contrato.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5- A duração do período experimental pode ser reduzida

por acordo escrito entre partes.

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

7- Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, bem como a respetiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato coletivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2- A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3- Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4- A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.^a

5- Considera-se automaticamente admitido com caráter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à atividade efetiva do substituído, e a data de admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respetiva categoria.

6- O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua atividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis, devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 6.^a

Obrigatoriedade de admitir preferencialmente candidatos desempregados

1- Quando a entidade patronal entender admitir ao seu serviço qualquer profissional, deverá dar preferência, em igualdade de circunstâncias, entre todos os candidatos apresentados, àqueles que se encontrem em situação de desemprego provado.

2- Poderão consultar o registo de desempregados do sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e a

manter sempre em dia o registo de desempregados, com indicação das casas onde foram empregados, motivo de despedimento, ordenados que recebiam e datas em que foram despedidos.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

Cláusula 9.^a

Acesso e promoções

1- A entidade empregadora obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respetiva categoria.

2- Sempre que as entidades empregadoras, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade;

b) Para os cargos de chefia, as entidades empregadoras ouvirão previamente os trabalhadores que vão ser chefiados pelo profissional.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade empregadora dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;

b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;

c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de nature-

za profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;

d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato coletivo;

e) e) Passar certificados contendo informações de caráter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;

f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar -lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 45.^a;

h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respetiva atividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária ou das comissões de conciliação e julgamento e dirigentes das instituições de previdência;

i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho desde que haja possibilidade de englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidentes de trabalho;

j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respetivo;

l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respetivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;

m) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;

n) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;

d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;

e) Guardar lealdade à entidade empregadora não divulgan-

do informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, direta ou indiretamente, atividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção, nos termos da lei e deste contrato, e a todas as atividades inerentes a uma aturada vigilância sobre atos de eventual sabotagem económica;

f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;

g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;

d) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados, comissionistas sem retribuição certa mínima, ou em regime e tempo parcial, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo se os trabalhadores forem admitidos para cargos ou postos de trabalho de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, ouvida a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.^a, 15.^a e 16.^a;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;

j) Opor-se ao exercício do controlo de gestão tal como vem definido constitucionalmente e vier a ser regulamentado na lei ordinária;

l) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;

m) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;

n) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2- A prática por parte da entidade empregadora de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na nos termos legais.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos nesta cláusula.

Cláusula 14.^a

Transferência do local de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 15.^a

Transferência coletiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade empregadora não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito em documento donde constem as condições e termos dessa transferência, salvo se desta não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou se a transferência for motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é suscetível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efetuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade empregadora custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 16.^a

Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não sejam motivadas pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número

anterior será feita de acordo com a parte final do número 1 e com o número 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IV

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2- A duração normal de trabalho em cada dia não pode exceder oito horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 18.^a

Banco de horas

1- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 2 horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano nos seguintes casos:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Situações de conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Outras situações acordadas entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da entidade empregadora, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte.

3- Os acréscimos de trabalho referidos na alínea b) do número 1 não contemplam a eventual prestação de trabalho em prolongamento ou antecipação do respetivo turno para substituição de trabalhador ausente.

4- A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, dez dias.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho para o trabalhador.

6- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade empregadora suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

7- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho poderá ser efetuada:

a) A pedido do trabalhador, por redução equivalente ao tempo de trabalho. Neste caso, o trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da entidade empregadora. A entidade empregadora terá em consideração o pedido do trabalhador e comunicar-lhe-á a sua decisão no prazo de 72 horas;

b) Por iniciativa da entidade empregadora, devendo esta comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, dez dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

8- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, através da dispensa de trabalho em dias completos ou meios-dias, ou por adição ao período de férias do trabalhador.

9- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, no termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo ou a redução de trabalho se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos três meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

- a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;
- b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

12- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis é obrigatório o trabalho suplementar, podendo o trabalhador, mesmo nestes casos, recusar a sua prestação, mediante apresentação de razões ponderosas.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, a empresa apenas poderá recorrer, por cada trabalhador, ao máximo de cento e sessenta horas anuais de trabalho suplementar.

4- Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho extraordinário, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5- Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6- A realização de horas extraordinárias, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

7- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

8- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

Cláusula 20.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, se o trabalho for diurno;
- b) 75 %, se for noturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 100 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja noturno.

2- Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, exceto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4- Nos casos em que o trabalho suplementar for obrigatório e se prolongue para além de duas horas será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 20.^a-A

Trabalho em regime de tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de caráter pecuniário.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4- Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5- Só é permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial nas seguintes condições:

- a) Para fazer face aos designados «picos de venda»;
- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5 % do total de trabalhadores da empresa.

6- A duração máxima do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial será de quatro horas diárias e de vinte horas semanais.

7- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão integrar os quadros de duas ou mais empresas desde que, no conjunto, não prestem mais de oito horas diárias nem quarenta horas semanais.

8- Cessando o motivo justificativo constante do contrato, o trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou fiquem vagos.

9- As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3- O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento, não podendo, no entanto, ser compelido a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição mínima

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e III-A.

Cláusula 23.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento a cada trabalhador deve ser efetuado até uma hora antes do fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2- No ato 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 respetiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência, de sócio de sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas suplementares, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- O pagamento será feito em dinheiro, exceto se o trabalhador pedir ou der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

4- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 24.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador, a quem será entregue um duplicado com destino ao sindicato respetivo.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes em categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

Cláusula 25.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando finda a substituição regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença e para cumprimento do serviço militar.

3- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 16,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 16,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

5- Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma.

6- Porém, com a publicação deste contrato, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade nos termos do n.os 1 e 2 ainda que o respetivo tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional seja superior a três anos.

7- Quando o trabalhador ingresse noutra profissão ou categoria profissional aplica-se o disposto nos números 1 a 3 desta cláusula deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efetiva anterior acrescido do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de profissão ou categoria profissional.

8- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa.

9- O disposto nos números anteriores não prejudicará direitos adquiridos por força de regimes mais favoráveis e já praticados à data da publicação do presente contrato.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores admitidos depois de 1 de janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3- No caso da cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação ou da suspensão.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

Cláusula 28.^a

Subsídio de turnos

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2- O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 21,75 €, a pagar independentemente do ordenado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito.

3- Logo que a partir da vigência deste CCT, e num período de seis meses, seguidos ou interpolados, se atinjam, em média, por cada trabalhador da mesma profissão vinte horas de trabalho suplementar ao sábado, esse facto justifica que o descanso complementar passe a ser fixado em alternativa, para parte dos trabalhadores ao sábado e segunda-feira.

4- Passando a trabalhar-se normalmente ao sábado, e havendo mais que um trabalhador da mesma profissão, elaborar-se-á uma escala de distribuição nos dias de sábado e segunda-feira por acordo dos trabalhadores.

5- Para efeito do cômputo da média de horas suplementares referidas no número 3 não é contabilizado o trabalho praticado em regime de turnos.

Cláusula 31.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
25 de abril;

1 de maio;
Corpo de Deus;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 100 % sobre a sua retribuição normal.

2- Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

b) Férias

Cláusula 33.^a

Duração das férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3- No ano da admissão e da cessação, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4- O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade empregadora. Em caso de desacordo, a entidade empregadora e a comissão sindical fixam as férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade empregadora, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6- A entidade empregadora elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

7- Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

8- Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

9- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

10- A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

11- Poderá a entidade empregadora, mediante autorização do ministério responsável pela área laboral, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeitos de férias, nos termos legais.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das suas férias os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades empregadoras um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato, não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado nesta cláusula.

Cláusula 35.^a

Indemnização por férias não gozadas

1- A entidade empregadora que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efetivamente as férias estipuladas neste contrato.

2- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3- O disposto no número 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação nas normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 36.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

3- Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com exceção das referidas nas alíneas c) e g) do número 1 da cláusula 37.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença acidente ou cumprimento de obrigação legal;

b) Prática de atos inerentes ao exercício de funções de cargos ou atividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no primeiro grau da linha reta, durante cinco dias;

e) Falecimento de parentes ou afins da linha reta ou segundo grau da linha colateral, durante dois dias;

f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação em vigor;

h) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar, nos termos da legislação em vigor;

i) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

j) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

l) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;

m) Prática de atos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente quando não haja equipa de prevenção na corporação respetiva;

n) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei.

o) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

p) A que por lei seja como tal considerada.

Cláusula 38.^a

Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivo de assistência a membro de agregado familiar;

d) As previstas na alínea p) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista na alínea c) do número anterior é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 39.^a

Faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, constituindo infração disciplinar quando reintegradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

2- O subsídio de férias previsto na cláusula 34.^a não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

Cláusula 40.^a

Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 37.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infração disciplinar grave.

Cláusula 41.^a

Impedimentos prolongados

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

Cessa o do contrato de trabalho

Nesta matéria, as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a atual, nos números seguintes:

I) Causas da cessa o. O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa;

d) Despedimento coletivo;

e) Rescisão do trabalhador.

II) Cessa o do contrato por mútuo acordo das partes

1-   sempre lícito   entidade empregadora e ao trabalhador

fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessa o do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5- No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha   data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declara o de revogar o contrato foi devida a dolo ou coa o da outra parte.

III) Cessa o do contrato individual de trabalho por caducidade

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

IV) Cessa o do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade empregadora

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3- Nas a o es judiciais de impugna o de despedimento compete   entidade empregadora a prova da existência de justa causa invocada.

V) Justa causa de rescisão por parte da entidade empregadora

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da rela o de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Viola o de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provoca o repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obriga o es inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

VII) Nulidade do despedimento

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

VII) Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) Violação culposa das garantias gerais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

5- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

6- O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade de oportunidades

Cláusula 43.^a

Princípios gerais sobre igualdade

Para efeitos desta convenção nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 43.^a-A

Igualdade de retribuição

Sempre que decorra da prestação de trabalho uma situação em que exista desrespeito pelo princípio constitucional de trabalho igual salário igual, segundo a natureza, a quantidade e a qualidade, a empresa está obrigada a corrigir tal situação.

SECÇÃO II

Direitos parentais

Cláusula 44.^a

Parentalidade

Nesta matéria aplica-se o disposto no regime legal vigente.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 45.^a

Trabalhador-estudante

1- A entidade empregadora, ouvidos os delegados sindicais e os trabalhadores da secção respetiva, dispensará o trabalhador, sem prejuízo da retribuição, até uma hora e meia por dia, quando dela justifique necessidade para assistir às aulas, tendo em atenção o tempo gasto na viagem e a tomada de refeição. A entidade empregadora concederá ainda o gozo interpolado do período de férias, conforme as conveniências do trabalhador.

2- Os estudantes podem, sem perda de retribuição, faltar nos dias de prestação de provas de exame no dia imediatamente anterior.

3- A entidade empregadora poderá retirar as regalias consignadas nesta cláusula desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador -estudante ou quando a continuada ausência às aulas, se as houver, determine a sua reprovação.

CAPÍTULO IX

Previdência, abono de família e regalias sociais

Cláusula 46.^a

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa, quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.

2- O valor do subsídio de refeição é de 4,90 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.

3- A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 48.^a

Infração à disciplina

1- Considera-se infração disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respetivos contratos individuais de trabalho.

2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano sobre a data em que teve lugar.

Cláusula 49.^a

Poder disciplinar

A entidade empregadora tem e exerce o poder disciplinar, ou diretamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

Cláusula 50.^a

Processo disciplinar

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1- O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve para conhecimento da infração.

2-

a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de receção para a sua residência habitual conhecida da entidade empregadora, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;

b) Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível e desde que demonstrado, o prazo referido no número 3 só se iniciará após o regresso à sua residência;

c) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a receção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada.

4- É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas.

5- O número máximo de testemunhas a inquirir é de 10, podendo o trabalhador arrolar 5 e a entidade empregadora outras 5.

6- Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respetivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar -se no prazo de quatro dias úteis após a receção.

7- A entidade empregadora ou seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

8- A decisão só pode ser proferida decorridos 10 dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente número 6 e deve

ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

9- A falta de audiência pessoal do trabalhador interessado e de entrega ao mesmo da decisão final nos termos do número anterior, bem como o não início do processo nos termos do número 1, constitui nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respetivo processo.

10- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

11- A suspensão referida no número anterior não poderá ultrapassar a data da decisão.

12- Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos, com intenção de vexar o trabalhador, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 51.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

4- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

Cláusula 52.^a

Caducidade da ação e prescrição da ação disciplinar

A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infração ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 53.^a

Comunicação das sanções

Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato, no prazo máximo de oito dias.

Cláusula 54.^a

Recurso

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho competente.

Cláusula 55.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individual ou coletivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades empregadoras, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de inspeção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 56.^a

Presunção de abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 57.^a

Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3- O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efetuá-las, invocando razões ponderosas.

4- O ponto anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

Cláusula 58.^a

Pequenas e grandes deslocações

1- Consideram-se deslocações todas aquelas que, além de

uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de atividade.

2- Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3- Para efeitos do número 1, considera -se zona de atividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

Cláusula 59.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;

b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;

c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa, quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo de deslocação.

Cláusula 60.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2- As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da caixa de previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1- As grandes deslocações no Continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) A retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;

b) Ajuda de custo de 54,00 € por dia de deslocação no Continente e Ilhas e de 96,00 € no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;

c) Ao pagamento, durante o período efetivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza, direta e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;

d) A 1 dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias, seguidos de deslocação;

e) A efetuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho, havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes coletivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;

f) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;

g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 59.^a;

h) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2- Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3- Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

Cláusula 62.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respetiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como às regalias da cláusula 61.^a, enquanto se mantiverem deslocados.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4- Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação,

a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

Cláusula 63.^a

Inatividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade empregadora.

Cláusula 64.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Os trabalhadores têm direito de escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2- Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3- Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4- O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5- Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens e ao pagamento do tempo gasto nesta para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 65.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;

b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;

c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;

d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

Cláusula 66.^a

Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

CAPÍTULO XIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de prevenção, segurança e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

Cláusula 68.^a

Comissão de segurança e saúde

1- Nas empresas em que tal se mostre necessário existirão comissões de segurança.

2- Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3- As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste contrato, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sobre contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5- Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade empregadora e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

Cláusula 69.^a

Regulamento de segurança e saúde

1- A comissão prevista na cláusula anterior deverá elaborar, no prazo de três meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de segurança e saúde no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2- Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;

b) Localização do estabelecimento industrial;

c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;

d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;

e) Processo e diagramas de fabrico;

f) Matérias-primas utilizadas;

g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;

h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;

i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de caráter social;

j) Sistema de abastecimento de água;

l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;

m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;

n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;

o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;

p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3- O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, quando da sua entrada em vigor ou no ato de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 70.^a

Equipamento individual

1- Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de segurança e saúde que a comissão de segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade empregadora, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2- O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infração disciplinar.

CAPÍTULO XIV

Atividade sindical

Cláusula 71.^a

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na atividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 72.^a

Reclassificação profissional

A entidade empregadora procederá, 60 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias e classes profissionais de acordo com as respetivas funções nele descritas, não se considerando válidas, para este efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas neste CCT.

Cláusula 73.^a

Manutenção das regalias anteriores

Salvo os casos especificamente previstos na lei, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de caráter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

Cláusula 74.^a

Prevalência de normas

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes setores e que estejam expressamente reguladas neste CCT.

Cláusula 75.^a

Criação, extinção e reclassificação de categorias profissionais

1- São extintas as seguintes categorias: porteiro e guarda. Se existiram trabalhadores classificados nestas categorias, são reclassificados na categoria profissional de contínuo (mais de 18 anos).

2- Os trabalhadores classificados nas categorias de segundo-escriutário, primeiro-escriutário e escriutário especializado são reclassificados nas categorias de assistente administrativo de 2.^a, assistente administrativo de 1.^a e técnico administrativo, respectivamente.

ANEXO I

Definição de funções

Serviços administrativos

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea anterior.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponível; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações e fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode

ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo - É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

Caixa - É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe do centro de processamento e recolha de dados - É o trabalhador que, sob a dependência direta dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

Chefe de contabilidade/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos com vista à determinação dos custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços 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 elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva 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 Direção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Chefe de departamento ou chefe de divisão - É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe dos serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

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

escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a cinco.

Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir.

Controlador de aplicação - É o trabalhador que assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e atualiza ficheiros -mestres. Controla e verifica a qualidade e exatidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que tem como principal função redigir e datilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário assistente administrativo e se prepara para esta função.

Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em datilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Esteno-datilógrafo em língua portuguesa - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em datilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes (stencil), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Datilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos datilográficos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviço de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Inspetor administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador, quer através da consola, quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas

de dados, nomeadamente aquele que funciona online com a unidade central de processamento.

Programador de computador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pela análise de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos 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.)

Programador mecanográfico ou de peri-informática - É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas, transmitindo indicações várias. Poderá desempenhar serviços auxiliares de escritório.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho contratos e escrituras.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respetivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina operadora ou central, ligando e interligando chamadas telefônicas e, sem sair do seu local de trabalho, realiza outros serviços relacionados com a sua função.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide

de com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Fogoeiros

Encarregado de fogueiro - O trabalhador que exerça as funções de encarregado terá uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogoeiros o mínimo de três profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogoeiros e ajudantes.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

ANEXO II

Condições profissionais específicas

I- Serviços administrativos

A) Condições mínimas de admissão

a) Profissionais de escritório - As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em princípio, as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, excetuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do sindicato respetivo. A idade mínima é de 18 anos.

b) Profissionais de informática - As habilitações exigíveis são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos.

c) Cobradores - Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

d) Telefonistas - Idade mínima de 16 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado;

e) Pacote - Idade não inferior a 16 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado;

f) Contínuos - Idade não inferior a 18 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

Nota - No que respeita às habilitações mínimas, a sua opinião não será obrigatória para as entidades empregadoras com estabelecimentos em concelhos onde não existam escolas que habilitem para os cursos referidos.

B) Dotações mínimas

1- É obrigatória a existência de, pelo menos:

a) Um profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe dos serviços administrativos nos escritórios em que haja mais de 30 trabalhadores;

b) Um profissional com a categoria de chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 20 trabalhadores;

c) Um profissional classificado, pelo menos, como chefe secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis profissionais de escritório.

2- Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5 % dos profissionais de escritório existentes;

b) Os assistentes administrativos serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue, podendo, contudo, o número de assistentes administrativos de 1.ª e assistentes administrativos de 2.ª ser superior ao número fixado para cada uma das classes;

c) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos assistentes administrativos ou equiparados.

3- Quando as entidades empregadoras tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeito de classificação.

C) Acesso obrigatório

1- Profissionais de escritório e correlativos:

a) Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem quatro anos no exercício em qualquer das classes seguintes:

Assistente administrativo de 2.ª;

Cobrador;

Telefonista.

b) Os estagiários e os datilógrafos logo que completem 2 anos de estágio ou 21 anos de idade são promovidos a assistentes administrativos de 2.ª;

c) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de assistentes administrativos;

d) O perfurador-verificador até quatro anos de permanência na categoria terá para efeitos de retribuição a equiparação, de quatro anos e mais anos, a assistente administrativo de 2.ª;

e) Os cobradores de 2.ª classe são promovidos a cobradores de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª;

f) Os telefonistas de 2.ª serão promovidos a telefonistas de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª Este regime não se aplica aos trabalhadores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT, embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2- Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais de uma classe de cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

D) Quadro de densidades dos assistentes administrativos

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	—	1	1	1	1	2	2	2
Segundos	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Terceiros	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

II- Fogueiros

1- As categorias profissionais abrangidas por este CCT serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro, para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

2- É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste CCT.

3- Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de vapor.

4- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

III- Contagem de tempo

Nas promoções, bem como nas equiparações, para efeitos de retribuição, previstos no presente anexo II, conta-se todo o tempo que o trabalhador tiver na classe ou categoria, incluindo o anterior à data da entrada em vigor do CCT.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	960,00
II	Analista de sistemas. Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	894,00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	845,00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direcção Técnico administrativo Fogueiro-encarregado	799,00

V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1.ª Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1.ª classe	742,00
VI	Cobrador de 1.ª classe Assistente administrativo de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2.ª classe. Rececionista	700,00
VII	Cobrador de 2.ª classe Telefonista de 1.ª classe Fogoeiro de 3.ª classe	660,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Dactilógrafo Estagiário	620,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	605,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Lisboa, 12 de março de 2019.

Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos):

José Augusto dos Santos, mandatário.

Depositado em 9 de abril de 2019, a fl. 88 do livro n.º 12, com o n.º 81/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.
- 2- O âmbito profissional é o constante do anexo II.
- 3- O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respetivamente.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

- 1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respetivas datas de entrada em vigor.
- 3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhada da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de outubro de cada ano.
- 4- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da receção daquela.
- 5- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.
- 6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 39.ª

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos ao serviço na empresa de uma diuturnidade no montante de 31,00 € que fará parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 45.ª

Abono para falhas

- 1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 59,00 €.
- 2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

Refeições

1- Por cada dia de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 7,80 €.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço - 18,50 €;

Jantar - 18,50 €;

Pequeno-almoço - 6,80 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 7,60 € e 13,20 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou noturno e no período de descanso semanal, complementar e feriadós.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
0	Diretor/a de serviços Técnico examinador	1 363,00
I	Chefe de escritório Diretor de escola	1 039,00

II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	910,00
III	Chefe de secção Guarda-livros	883,00
IV	Instrutor	883,00
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direção	763,00
VI	Caixa Escriturário de 1. ^a Motorista	721,00
VII	Cobrador Escriturário de 2. ^a	659,00
VIII	Telefonista	641,00
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	623,00
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	600,00
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	600,00
XII	Estagiário do 1.º ano	600,00
XIII	Paquete de 17 anos	600,00
XIV	Paquete de 16 anos	600,00

Nota - Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 1,50 € por cada hora de trabalho efetivamente prestado.

Lisboa, 25 de março de 2019.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

Dr. Alcino Machado da Cruz, presidente.

Dr. Ricardo Jorge Pina Vieira, secretário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 9 de abril de 2019, a fl. 88 do livro n.º 12, com o n.º 80/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

1- A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de junho de 2016; 20, de 29 de maio de 2017 e 18, de 15 de maio de 2018.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1979 e ulteriores revisões.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 33.ª-A

Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 5,65 euros diários de subsídio de alimentação.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1 - 998,00
Encarregado

Grupo 2 - 956,00
Afinador de máquinas

Grupo 3 - 908,00
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos

Grupo 4 - 874,00
Polidor de lentes de iluminação
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação

Grupo 5 - 868,00
Esmerilador de lentes ou prismas
Fresador de lentes ou prismas
Metalizador de vidros de óptica

Grupo 6 - 817,00
Colador de sistemas ópticos

Grupo 7 - 789,00
Centrador de lentes
Controlador de lentes ou prismas
Montador de sistemas ópticos

Grupo 8 - 778,00
Preparador-espelhador de peças ópticas

Grupo 9 - 764,00
Alimentador de máquinas
Colador de lentes ou prismas
Descolador de lentes ou prismas
Embalador
Facetador de lentes ou prismas
Lacador
Lavador
Limpador
Verificador de superfícies

Grupo 10 - 736,00
Servente de limpeza

Grupo 11 - 612,00
Praticante do 3.º ano

Grupo 12 - 612,00
Praticante do 2.º ano

Grupo 13 - 612,00
Praticante do 1.º ano

Texto consolidado

Cláusula prévia

1- A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de junho de 2016; 20, de 29 de maio de 2017 e 18, de 15 de maio de 2018.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1979 e ulteriores revisões.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- A denúncia do presente acordo de empresa só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até noventa dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2- Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente acordo, pela parte sindical, a federação ou sindicato a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3- Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este acordo manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4- Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, a empresa aplicará, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2003, o disposto no número

4 da cláusula 99.^a do CCTV para a indústria metalúrgica e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 2000.

5- O acordo constante do número anterior, vigorará enquanto vigorar o disposto no número 4 da cláusula 99.^a do referido CCTV para a indústria metalúrgica e metalomecânica pelo que, aquando da sua cessação, será retomada a nota número 3 da alteração ao CCTV para a indústria vidreira, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 1980.

Cláusula 33.^a-A

Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.^a-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 5,65 euros diários de subsídio de alimentação.

Cláusula 41.^a

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, os seguintes períodos de férias:

Trabalhadores com 20 anos de empresa - 23 dias;

Trabalhadores com 25 anos de empresa - 24 dias;

Trabalhadores com 30 anos de empresa - 25 dias.

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará à remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar trinta dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio serão pagos salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 47.^a

Desconto de faltas

1- As faltas que determinem perda de remuneração são descontadas segundo a seguinte fórmula de cálculo da remuneração horária:

$$(RM \times 12) : (52 \times n)$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

2- Esta cláusula retomará a redacção inicial se sobrevier a verificação do disposto no número 5 da cláusula 33.^a

ANEXO I

Descritivo de funções

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara e ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

Alimentador de máquinas - É o trabalhador que tem como função a alimentação das máquinas.

Centrador de lentes - É o trabalhador que opera com máquinas especiais, corrigindo o centro óptico das lentes.

Colador de lentes ou prismas - É o trabalhador que fixa lentes ou prismas nos moldes e prepara as folhas de cola necessárias para a colagem.

Colador de sistemas ópticos - É o trabalhador que cola conjuntos de lentes ou prismas em que cada unidade é caracterizada por elementos dióptricos diferentes.

Controlador de lentes ou prismas - É o trabalhador que controla os valores ópticos das lentes ou prismas produzidos, utilizando aparelhagem apropriada, assinala defeitos de fabrico e realiza outros registos que se tornem necessários.

Descolador de lentes ou prismas - É o trabalhador que remove lentes ou prismas do molde, usando instalações frigoríficas ou diluentes especiais.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona lentes ou outros vidros de óptica em embalagens com vista à sua expedição.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir prismas de alta qualidade, escolhendo o abrasivo a aplicar aos prismas.

Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir prismas ou superfícies planas.

Esmerilador de lentes ou prismas - É o trabalhador que esmerila lentes ou prismas com máquinas apropriadas a fim de as calibrar, tomando em consideração a alta qualidade do produto acabado.

Facetador de lentes ou prismas - É o trabalhador que face-ta manual ou mecanicamente os cantos de lentes ou prismas.

Fresador de lentes ou prismas - É o trabalhador que re-

gula e manobra máquinas para fresar as superfícies da patela (fresa diamantada), tomando em conta a exigida alta qualidade do produto acabado.

Lacador - É o trabalhador que procede à colocação de laca em volta da lente após a sua fixação.

Lavador - É o trabalhador que tem como função lavar com água, detergentes, acetona ou outros produtos as lentes e prismas e secá-las com aparelhos de secagem ou panos apropriados.

Limpador - É o trabalhador que procede à limpeza das lentes e prismas com panos especiais.

Metalizador de vidros de óptica - É o trabalhador que opera com uma instalação especial onde trata lentes ou prismas a corar por um sistema de projecção molecular numa atmosfera rarefeita.

Montador de sistemas ópticos - É o trabalhador que fixa as lentes ou prismas no respectivo suporte, podendo proceder ao torneamento prévio deste.

Polidor de lentes de iluminação - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir lentes de iluminação.

Polidor de lentes para objectivas de aparelhos de precisão - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir lentes para objectivas de aparelhos de precisão, escolhendo a qualidade de abrasivo a aplicar às lentes.

Preparador-espelhador de peças ópticas - É o trabalhador que tem como função proceder à preparação da peça, visando esta proporcionar às superfícies a espelhar as condições necessárias, designadamente lavagem e limpeza, para a fase subsequente, a espelhagem química, que o trabalhador também pode assegurar. Pode ainda proceder eventualmente à preparação dos banhos químicos que utiliza.

Verificador de superfícies - É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se as lentes ou prismas trabalhados apresentam defeitos de fabrico e assinala imperfeições superficiais.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza das instalações.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1 - 998,00

Encarregado

Grupo 2 - 956,00

Afinador de máquinas

Grupo 3 - 908,00

Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão

Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos

Grupo 4 - 874,00

Polidor de lentes de iluminação

Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação

Grupo 5 - 868,00

Esmerilador de lentes ou prismas

Fresador de lentes ou prismas

Metalizador de vidros de óptica

Grupo 6 - 817,00

Colador de sistemas ópticos

Grupo 7 - 789,00

Centrador de lentes

Controlador de lentes ou prismas

Montador de sistemas ópticos

Grupo 8 - 778,00

Preparador-espelhador de peças ópticas

Grupo 9 - 764,00

Alimentador de máquinas

Colador de lentes ou prismas

Descolador de lentes ou prismas

Embalador

Facetador de lentes ou prismas

Lacador

Lavador

Limpador

Verificador de superfícies

Grupo 10 - 736,00

Servente de limpeza

Grupo 11 - 612,00

Praticante do 3.º ano

Grupo 12 - 612,00

Praticante do 2.º ano

Grupo 13 - 612,00

Praticante do 1.º ano

Lisboa, 21 de março de 2019.

LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:

Carlos Manuel Oliveira Mira, na qualidade de administrador.

Pedro Miguel Magalhães Oliveira, na qualidade de administrador.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Sandra Maria da Silva Carneiro, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 11 de abril de 2019, a fl. 88 do livro n.º 12, com o n.º 82/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às atividades de natureza desportiva, recreativa, cultural e outras e obriga, por um lado, o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e

terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e as respetivas alterações produzem efeitos a 1 de março de 2019.

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

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

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

8- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, aplicando-se, neste caso, o regime de sobrevivência e caducidade previsto na lei.

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Diretor de serviços III	2 140,00 €
II	Assessor Diretor de serviços II	2 058,00 €
III	Diretor de serviços I Técnico de parque especializado II	1 702,00 €
IV	Chefe de serviços III Técnico de parque especializado I Técnico IV	1 537,00 €
V	Chefe de serviços II Técnico de parque III Técnico III	1 403,00 €
VI	Chefe de serviços I Técnico de parque II Técnico II	1 295,00 €
VII	Chefe secção II Técnico de parque I Técnico I Técnico secretariado III	1 139,00 €

VIII	Chefe secção I Técnico administrativo III Técnico operacional III Técnico secretariado II	967,00 €
IX	Técnico administrativo II Técnico operacional II Técnico secretariado I	857,00 €
X	Técnico administrativo I Técnico operacional I	788,00 €
XI	Assistente administrativo C Assistente operacional C Fiscal de campo C Motorista C	766,00 €
XII	Assistente administrativo B Assistente operacional B Fiscal de campo B Motorista B Encarregado limpeza C	709,00 €
XIII	Assistente administrativo A Assistente operacional A Encarregado limpeza B Fiscal de campo A Motorista A	663,00 €
XIV	Encarregado de limpeza A Trabalhador de limpeza C Porteiro rececionista C	640,00 €
XV	Trabalhador de limpeza B	625,00 €
XVI	Trabalhador de limpeza A	610,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1 associação e 100 trabalhadores.

Lisboa, 5 de abril de 2019.

Pelo Clube de Campismo de Lisboa - CCL:

João Paulo Figueiredo Silva Dias, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de abril de 2019, a fl. 87 do livro n.º 12, com o n.º 79/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fe-

vereiro de 2019, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 430, no anexo III-A, tabela administrativos e vendas, onde se lê:

«Remunerações mínimas (1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018)»

Deve ler-se:

«Remunerações mínimas (1 de julho a 31 de dezembro de 2018)».

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 e 30 de março de 2019 para o mandato de quatro anos.

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, portador do cartão de cidadão, n.º 09859139, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Agostinho Brás Araújo da Silva, portador do cartão de cidadão, n.º 09162967, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Álvaro Miguel Faria Alves, portador do cartão de cidadão, n.º 11816977, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Anabela Paulo Silva Carvalheira, portadora do cartão de cidadão, n.º 06212287, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

António Gomes Cruz, portador do cartão de cidadão, n.º 06311815, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

António Jorge Oliveira Bonança, portador do cartão de cidadão, n.º 10802694, membro do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Carlos Manuel Domingos Costa, portador do cartão de cidadão, n.º 06971321, membro do Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

Daniel Bernardo Pina Negrão, portador do cartão de cidadão, n.º 12092383, membro Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

Daniel Cardoso Mestre, portador do cartão de cidadão, n.º 11477010, membro do Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

Eduardo Manuel Gomes Ribeiro, portador do cartão de cidadão, n.º 07676158, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, portador do cartão de cidadão, n.º 07025518, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

Ernesto José Soares Bernardo, portador do cartão de cidadão, n.º 07381927, membro do Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividade Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Felipe Arantes Azevedo, portador do cartão de cidadão, n.º 18000242, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Fernando Manuel Monteiro Penida, portador do cartão de cidadão, n.º 11331486, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Filipe Alexandre Mota Gaspar, portador do cartão de cidadão, n.º 12357066, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Filipe Manuel Santos Dias Marques, portador do cartão

de cidadão, n.º 9874701, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Hélder António Simões Borges, portador do cartão de cidadão, n.º 07011032, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Helga Cristina Correia Soares, portadora do cartão de cidadão, n.º 10584298, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

João Manuel Conceição Saúde, portador do cartão de cidadão, n.º 06275854, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

João Pedro Alves Ricardo, portador do cartão de cidadão, n.º 9797466, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

José Alfredo Leal Oliveira, portador do cartão de cidadão, n.º 05538133, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

José Luís Carmo Santos, portador do cartão de cidadão, n.º 09628802, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

José Luís de Oliveira Pires, portador do cartão de cidadão, n.º 9813075, membro do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

José Manuel Costa Barbosa, portador do cartão de cidadão, n.º 10664929, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

José Manuel Costa Silva, portador do cartão de cidadão, n.º 07437311, membro do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

José Manuel Rodrigues de Oliveira, portador do cartão de cidadão, n.º 05315430, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

José Miguel Ferreira Gonçalves Santos, portador do cartão de cidadão, n.º 07718713, membro do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, portador do cartão de cidadão, n.º 05193108, membro do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Luís Manuel Venâncio Franco Oliveira, portador do cartão de cidadão, n.º 9055404, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Manuel António da Silva Leal, portador do cartão de cidadão, n.º 6028136, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Manuel Pedro Rodrigues Castelão, portador do cartão de cidadão, n.º 7273981, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Manuel Sabino Martins Gouveia, portador do cartão de cidadão, n.º 10974638, membro do Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividade Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Nuno Filipe Marreiros Martins, portador do cartão de cidadão, n.º 11267256, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel Costa, portador do cartão de cidadão, n.º 10040709, membro do Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

Nuno Miguel Aurélio Ferreira, portador do cartão de cidadão, n.º 10863673, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Nuno Victor Enes, portador do cartão de cidadão, n.º 10828379, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Paulo Jorge Afonso da Silva, portador do cartão de cidadão, n.º 07311328, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Paulo Jorge Machado Ferreira, portador do cartão de cidadão, n.º 7840362, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Paulo Manuel Ferreira Carrajola, portador do cartão de cidadão, n.º 08062133, membro do Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha

Mercante;

Renato José Fernandes Penas, portador do cartão de cidadão, n.º 11076586, membro do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Rogério Filipe Silva Henriques, portador do cartão de cidadão, n.º 9545540, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó, portadora do cartão de cidadão, n.º 12206638, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Sérgio Miguel Mendes Fernandes, portador do cartão de cidadão, n.º 9639183, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Tiago Miguel Cagica de Matos, portador do cartão de cidadão, n.º 14293604, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Victor Manuel Teixeira Narciso, portador do cartão de cidadão, n.º 02364418, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente da direção: SACOS 88 - Sociedade de Plásticos, L.^{da}, representada por Amaro Reis.

Vice-presidente executivo: IP - Interpolimeri Portugal, SA, representada por Pedro Paes do Amaral.

Vice-presidente financeiro: VIZELPAS - Flexible Films, SA, representada por Modesto Araújo.

Vice-presidente: Automóveis e Peças Técnicas - PLAS-FIL - Plásticos da Figueira, SA, representada por Gonçalo Pereira Tomé.

Vice-presidente: Embalagem - SIE - Sociedade Internacional de Embalagem, SA, representada por Nuno Frois.

Vice-presidente: Tubos e Perfis - FERSIL - Freitas & Silva, SA, representada por Jorge Vicente de Sousa.

Vice-presidente: Reciclagem - SIRPLASTE - Sociedade Industrial de Recuperados de Plástico, SA, representada por Ricardo Jorge Martins Pereira.

Vice-presidente: Filme e Folha - POLIVOUGA - Indústria de Plásticos, SA, representada por Tiago Barros.

Vice-presidente: Equipamentos e Auxiliares - NOVAGI - Unipessoal, L.^{da}, representada por Nuno Machado Nieto Guimarães.

Vice-presidente: Produção de Matérias Primas - MIBEPA - Importação, Comércio e Exportação, L.^{da}, representada por Manuel Mota.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Novo Banco, SA - Alteração	SECÇÃO I
Alteração aprovada em 28 de março de 2019, com última publicação no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 16, de 29 de abril de 2015.	Comissão nacional de trabalhadores (CNT)
CONSTITUIÇÃO	SUBSECÇÃO I
(...)	Disposições gerais
	Artigo 4.º
PREÂMBULO	Competência da CNT
(...)	Compete à CNT designadamente:
CAPÍTULO I	1- (...):
Objeto e âmbito	a) (...);
Artigo 1.º	b) (...);
Denominação e âmbito	c) (...);
1- (...).	d) (...);
2- (...).	e) (...);
	f) (...);
	g) (...);
	h) (...).
	2- (...):
	a) (...);
	b) (...);
	c) (...).
	3- (...).
	4- (...).
	SUBSECÇÃO II
	Direitos e competências dos trabalhadores
	Artigo 5.º
	Direitos e competências
CAPÍTULO II	1- (...):
Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores	a) (...);
Artigo 3.º	b) (...);
Órgãos	c) (...);
(...):	d) (...);
a) (...);	e) (...);
b) (...).	f) (...);
	g) (...);
	h) (...);
	i) (...).

SUBSECÇÃO III

Direitos instrumentais

Artigo 6.º

Direitos e competências

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).

Artigo 7.º

Do direito a instalações

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).

Artigo 8.º

Reuniões com o conselho de administração e com o departamento de recursos humanos

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).

Artigo 9.º

Direito à informação

- 1- (...).
- 2- (...).

Artigo 10.º

Parecer prévio

- 1- (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...);
 - h) (...);
 - i) (...);
 - j) (...);
 - k) (...);
 - l) (...).
- 2- (...).

Artigo 11.º

Defesa dos direitos dos trabalhadores

- (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...).

Artigo 12.º

Conteúdo do controlo de gestão

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- (...).

Artigo 13.º

Exercício do direito do controlo de gestão

- 1- (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...).

Artigo 14.º

Créditos de horas

- 1- (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).

SUBSECÇÃO IV

Garantias e condições para o exercício da competência de direitos da CNT

Artigo 15.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

- 1- (...).

Artigo 16.º

Proibição de atos discriminatórios

- (...):
 - a) (...);
 - b) (...).

Artigo 17.º

Proteção legal

- (...).

Artigo 18.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

- 1- (...).

- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- (...).

SUBSECÇÃO V

Sede, composição, organização e funcionamento da CNT

Artigo 19.º

Sede

(...).

Artigo 20.º

Eleição

(...).

Artigo 21.º

Composição

- 1- (...).
- 2- (...).

3- Se a substituição for global, a assembleia geral dos trabalhadores elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral em exercício a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização da assembleia geral dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Mandato

- 1- (...).
- 2- (...).

Artigo 23.º

Renúncia ao mandato

- 1- (...).

2- Nos casos referidos no número anterior a substituição será feita pelo membro seguinte da lista de que faz parte e pela qual concorreu à respetiva eleição, incluindo os suplentes, nos termos do número 2 do artigo 21.º

Artigo 24.º

Suspensão e perda de mandato

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).

Artigo 25.º

Destituição de membros do secretariado da CNT

- 1- (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...).

- 2- (...):
 - a) (...);
 - b) (...).
- 3- (...):

a) Na distribuição de pelouros tem de ser tido em conta o facto do titular do pelouro da tesouraria, estar sediado na sede da CNT.

- 4- (...).
- 5- (...).

Artigo 26.º

Delegação de poderes entre membros da CNT

- 1- (...).
- 2- (...).

Artigo 27.º

Poderes para obrigar a CNT

- 1- (...).
- 2- (...).

Artigo 28.º

Movimentação de contas bancárias da CNT

1- Para movimentar a débito a(s) conta(s) da CNT são necessárias as assinaturas de três dos 6 membros indicados pela CNT.

2- É obrigatória a assinatura do detentor do pelouro da tesouraria mais duas, ou, na impossibilidade daquele, a assinatura do coordenador mais duas.

Artigo 29.º

Coordenação

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).

Artigo 30.º

Reuniões

1- Ordinariamente, o secretariado da CNT deve reunir preferencialmente uma vez por mês, e, extraordinariamente, sempre que a maioria dos seus membros o solicite expressamente.

2- Ordinariamente, a CNT deve reunir preferencialmente uma vez por mês, e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo secretariado ou sempre que a maioria dos membros da CNT o solicite expressamente.

Artigo 31.º

Atas

- 1- (...).
- 2- (...).

Artigo 32.º

Regulamento interno

(...).

	Artigo 33.º		a) (...); b) (...); c) (...); d) (...); e) (...); f) (...); g) (...).	
	Deliberações			
1- (...).				
2- (...).				
3- (...).				
4- (...).				
	Artigo 34.º			Artigo 41.º
	Financiamento			Funcionamento
1- (...):		(...).		
a) (...);				Artigo 42.º
b) (...);				Destituição das sub-CT
c) (...).				
2- (...).		(...).		
	SUBSECÇÃO VI			SUBSECÇÃO VIII
	Das coordenadoras de CT			Conselho de Empresa Europeu do Grupo NB
	Artigo 35.º			Artigo 43.º
	Princípio geral			Princípios gerais
(...).				A representação da CNT no Conselho de Empresa Europeu do Grupo Novo Banco, SA, (CEE do GNB), é constituída por trabalhadores do NB, de preferência os detentores dos cinco primeiros mandatos da CNT, ou por qualquer outro trabalhador do NB no ativo que a CNT, por maioria, entenda indicar. Se algum dos membros indicado para a CEE do GNB renunciar ou suspender ao mandato, é substituído por outro membro indicado pela CNT, de acordo com os estatutos e com a lei.
	Artigo 36.º			
	Adesão			
(...).				
	SUBSECÇÃO VII			
	Das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)			
	Artigo 37.º			SUBSECÇÃO IX
	Princípio geral			Da assembleia-geral de trabalhadores (AGT)
1- (...).				Artigo 44.º
2- (...).				Definição
	Artigo 38.º			
	Mandato	(...).		
1- (...).				Artigo 45.º
2- (...).				Convocatória
3- (...).				
4- (...).				
	Artigo 39.º		1- (...): a) (...); b) (...).	
	Composição		2- (...).	
(...).			3- (...).	
a) (...);			4- (...).	
b) (...);			5- (...).	
c) (...).				Artigo 46.º
	Artigo 40.º			Funcionamento
	Competências			
(...):		(...).		

	Artigo 47.º	a) (...); b) (...); c) (...).
	Deliberações	2- (...).
1- (...).		3- (...).
2- (...).		4- (...):
3- (...).		a) (...);
4- (...).		b) (...);
	Artigo 48.º	c) (...);
	AGT ordinária	d) (...);
(...).		e) (...);
	Artigo 49.º	f) (...);
	AGT extraordinária	g) (...);
(...).		h) (...);
	Artigo 50.º	i) (...).
	AGT de emergência	5- (...).
1- (...).		6- (...).
2- (...).		7- (...).
3- (...).		8- (...):
4- (...).		a) (...);
		b) (...).
	Artigo 51.º	
	Competências	1- (...).
(...);		2- (...).
a) (...);		3- (...).
b) (...);		
c) (...);		Artigo 55.º
d) (...);		Cadernos eleitorais
e) (...);		
f) (...).		Artigo 56.º
		Data da eleição
		Artigo 57.º
		Convocatória do ato eleitoral
	CAPÍTULO III	1- O ato eleitoral é convocado pela CE com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à sua data.
	Processo eleitoral	2- (...).
	Artigo 52.º	3- (...).
	Capacidade eleitoral	4- (...).
(...).		5- (...).
	Artigo 53.º	Artigo 58.º
	Princípios gerais sobre o voto	Apresentação de candidaturas
1- (...).		1- As candidaturas serão apresentadas até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, sendo obrigatoriamente subscritas por um mínimo de 100 ou 20 % trabalhadores da empresa conforme definido no número 1 do artigo 1.º, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
2- (...).		2- (...).
3- (...).		3- (...).
4- (...):		4- (...).
a) (...);		5- (...).
b) (...);		
c) (...).		Artigo 59.º
5- (...).	Artigo 54.º	Candidaturas
	Comissão eleitoral (CE)	
1- (...):		1- (...).

2- Cada lista de candidatura para as sub-CT é composta do número de elementos efetivos que a devem constituir conforme definido no artigo 39.º

- 3- (...).
- 4- (...).

Artigo 60.º

Rejeição de candidaturas

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- (...).

Artigo 61.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 15.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de anúncios colocados nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade, as candidaturas aceites.

- 2- (...).

Artigo 62.º

Eleição das subcomissões de trabalhadores

A eleição das sub-CT, à qual só podem concorrer as listas que sejam subscritas por um mínimo de 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, conforme definido no número 2 do artigo 58.º, tem lugar na mesma data da eleição da CNT e segundo as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações.

Artigo 63.º

Campanha eleitoral

- 1- (...).
- 2- (...).

Artigo 64.º

Local e horário da votação

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).

Artigo 65.º

Mesas de voto

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).

Artigo 66.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).

Artigo 67.º

Boletins de voto

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).

Artigo 68.º

Votação por correspondência

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).

Artigo 69.º

Ato eleitoral

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).

Artigo 70.º

Valor dos votos

- 1- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...).
- 2- (...).
- 3- (...).

Artigo 71.º

Apuramento parcial

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- (...).
- 6- (...).

Artigo 72.º

Apuramento global

1- O apuramento global dos resultados é feito pela CE com base nas atas recebidas, no prazo máximo de cinco dias úteis após o ato eleitoral, lavrando a ata final de imediato.

- 2- (...).
- 3- (...).

Artigo 73.º

Publicidade

- 1- (...).
- 2- (...).

Artigo 74.º

Recurso para impugnação da eleição

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- (...).

Artigo 79.º

Entrada em vigor

- 1- (...).

Registado em 11 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 37 do livro n.º 2.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 75.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

- (...).

Artigo 76.º

Casos omissos

- (...).

Artigo 77.º

Revisão dos estatutos

- (...).

Artigo 78.º

Destino do património em caso de extinção

- (...).

Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L.^{da} - Cancelamento

Por sentença proferida em 5 de fevereiro de 2019 e transitada em julgado em 28 de fevereiro de 2019, no âmbito do processo n.º 6957/18.8T8STB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca da Setúbal - Juízo do Trabalho de Setúbal - Juiz 2, movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores da Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L.^{da}, foi declarada a sua extinção, nos termos do disposto no número 8 do artigo 447.º do Código do Trabalho, aplicável ex vi do número 2 do artigo 439.º do mesmo Código.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do artigo 456.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do número 9 do artigo 447.º e do número 2 do artigo 439.º, do mesmo Código, é cancelado o registo dos estatutos da comissão de trabalhadores da Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L.^{da}, efetuado em 20 de dezembro de 2016, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - ELEIÇÕES

Novo Banco, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 28 de março de 2019 para o mandato de quatro anos.

- Rui Manuel Gerales.
- Pedro Miguel Costa Brito.
- João Miguel Leitão Ferreira da Rocha.
- João Carlos Martins Barreiras.
- Rute Maria Silva Martins Santos.

- Liliana Carla Simões Matos Felício.
- Nataniel Mário Alves Araújo.
- Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.
- Cláudia Marina Moreira da Silva.
- Tiago Alexandre Paiva Silva Barceló.
- Moisés António Monteiro Fernandes.

Registado em 11 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 37 do livro n.º 2.