

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na AIBA que exercem a actividade da indústria de bolachas e afins, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e 100 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2004.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da sua publicação, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar das remunerações mínimas.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível em qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente a um mês de retribuição.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da 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 respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade 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.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadro de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei, dentro de 75 dias após a entrada em vigor do presente contrato e até 20 de Abril de cada ano, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante o prazo de 15 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à caixa de previdência respectiva.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso e promoção

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

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências: competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal 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.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- 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 higiene, segurança 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 natureza 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 colectivo;
- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>;

- h) Dispensar e facilitar, nos termos da lei e deste contrato, o exercício da respectiva actividade 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 os trabalhadores nos termos da lei;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo 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 de 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.<sup>a</sup>

##### 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 patronal, não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta;
- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhes estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, 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 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 que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
- i) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;
- j) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
- l) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto 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 cláusula 47.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento**

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito em documento de onde 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 patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada 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 patronal 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.<sup>a</sup>

##### **Transferência individual**

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada 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 n.º 1 e com o n.º 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.<sup>a</sup>

##### **Período semanal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho será de oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — 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.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto neste contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

4 — Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho suplementar, 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 suplementares, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### 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) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal 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, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 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 21.<sup>a</sup>

##### 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 do anexo III.

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até ao último dia de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência e de sócio do sindicato e o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

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

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### 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 respectivo.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de 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 24.<sup>a</sup>

##### 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 efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades vencidas

1 — Os trabalhadores que, ao abrigo do CCT ora revogado, hajam vencido o direito a diuturnidades continuarão a auferir os montantes que vinham recebendo a esse título.

2 — Tais montantes manter-se-ão no recibo de vencimento autonomizados em relação à remuneração base, mas serão aumentados em conjunto com esta.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, entre 15 e 20 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

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 de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente por doença, o trabalhador

terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado nesse ano.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### 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 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para falhas de € 16, a pagar independentemente do ordenado.

2 — O abono para falhas previsto no número anterior será igualmente atribuído aos controladores caixas.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### a) Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### 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 patronal, 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.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### 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;  
Domingo 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 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 200 % 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 32.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, 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 igual a 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, 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 patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal 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 patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar à sua compensação monetária equivalente ao período de férias e respectivo subsídio a que tiver direito, nos termos deste contrato.

7 — Para efeitos do número anterior, deverão ser consideradas férias vencidas e não gozadas as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar, além das do ano anterior, caso não as tenha gozado.

8 — No ano em que regresse do serviço militar ou serviço cívico substitutivo, o trabalhador gozará um período de 22 dias úteis de férias remuneradas e receberá um subsídio de igual montante.

9 — A entidade patronal 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.

10 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou da Madeira ou no estrangeiro.

11 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada nos termos da lei, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

12 — Salvo os casos previstos na lei, o direito a férias é irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

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

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

16 — Poderá a entidade patronal encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeitos de férias nos termos legais.

17 — O período de férias só pode ser reduzido nos termos da lei.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das suas férias, os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais 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 qualquer aumento de retribuição que se efectue 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 que o fixado nesta cláusula.

4 — O subsídio de férias previsto nesta cláusula não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

1 — A entidade patronal que, por sua culpa, 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 efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da 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 n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### c) Faltas

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### 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 respectivos 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 excepção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias no primeiro caso e pelo menos na véspera no segundo e logo que possível quando imprevisíveis.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### 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 por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades 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 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º 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 durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;
- h) Durante dois dias, por ocasião do nascimento de filho;
- i) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) 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;
- l) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo regime de segurança social ou seguro;
- c) As dadas nos termos da alínea j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal 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 reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infração disciplinar grave.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não

seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, 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 41.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

#### I — Causas da cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Extinção do posto de trabalho;
- f) Inadaptação;
- g) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

#### II — Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação 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 n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

#### III — Cessação 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 receber;

- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

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

#### IV — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — A cessação por iniciativa da entidade patronal, por despedimento colectivo, por despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação, obedece ao regime previsto na lei.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

4 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

#### V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo 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) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou risco 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 actos administrativos definitivos e executórios;

- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### **VI — 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 respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia, ressalvada a previsão constante no artigo 438.º do Código do Trabalho.

3 — Conforme previsão legal, o trabalhador, em substituição da reintegração, pode optar por uma indemnização.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não prejudica a previsão constante dos artigos 438.º e 439.º do Código do Trabalho.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### **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;
- 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) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exonera 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**

- a) Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais das mulheres trabalhadoras e da maternidade e paternidade**

Os direitos especiais das mulheres trabalhadoras bem como da maternidade e paternidade são os que decorrem da lei.

- b) Trabalho de menores

Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

O trabalho dos menores está sujeito ao regime que decorre da lei.

- c) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

O regime do trabalhador-estudante é o que decorre da lei.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Previdência, abono de família e regalias sociais**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Regalias sociais**

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 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Os trabalhadores terão direito ao subsídio de alimentação que for praticado na empresa para o pessoal de laboração, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Infracção à disciplina

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### 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 60 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

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 recepção, para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, ou entregue em mão, com termo de recebimento, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados.

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

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção 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 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se

a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

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

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

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

6 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### 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 efectuá-las, invocando razões ponderosas.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas e grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes 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 limite da zona de actividade.

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### 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 0,25 sobre o preço do combustível utilizado, 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 54.<sup>a</sup>

##### 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 55.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) A ajuda de custo, a acordar, mas não inferior a 50 % da retribuição diária por dia de deslocação no continente, Regiões Autónomas e estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;
- c) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimenta-

ção, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa 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 efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos 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 à viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;
- g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 53.<sup>a</sup>;
- 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 paga 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 56.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentos 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 respectiva 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 o período 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 as regalias da cláusula 55.<sup>a</sup>, 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 57.<sup>a</sup>

##### **Inactividade do pessoal deslocado**

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Local de férias dos trabalhadores deslocados**

1 — Os trabalhadores têm direito a 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 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 nestas, para tratar de assuntos judiciais inadmiáveis.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **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, 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 60.<sup>a</sup>

##### **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, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Legislação aplicável — Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — Para a execução das medidas de saúde, higiene e segurança no trabalho, os empregadores e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação aplicável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, 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 infracção disciplinar.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Actividade sindical**

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical**

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

## CAPÍTULO XV

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Salvo os casos especificamente previstos na lei, e nesta convenção, 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 carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

2 — Da aplicação do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 29/2004, de 4 de Fevereiro, não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador, nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Com o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores, e cuja publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978, com alterações posteriores, tendo a última sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Serviços administrativos

*Director de serviços administrativos/chefe de escritório.* — O profissional que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

*Chefe de contabilidade/técnico de contas.* — É o profissional 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 sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação dos custos e resultados de 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 a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efec-

tua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Chefe de departamento ou chefe de divisão.* — O profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

*Chefe de secção.* — O profissional 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.

*Guarda-livros.* — O profissional que, sob a direcção 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 o seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Ajudante de guarda-livros.* — O profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea *d*).

*Escriturário especializado.* — O profissional que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respectivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

*Caixa.* — O profissional que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Escriturário.* — O profissional de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

*Estagiário.* — O profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Tesoureiro.* — 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 respectivas 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 com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Chefe do centro de processamento e recolha de dados.* — É o trabalhador que, sob a dependência directa 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.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; 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 a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua 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.

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

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas 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.

*Operador de computador.* — Opera e controla o computador quer através de consola quer através do equi-

pamento 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.

*Controlador de aplicação.* — Assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correcto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e actualiza ficheiros-mestre. Controla e verifica a qualidade e exactidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução e textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Programador mecanográfico ou de peri-informática.* — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação, segundo as directrizes 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.

*Operador mecanográfico.* — Opera e controla o equipamento mecanográfico clássico, bem como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras, preparando a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido, assegurando o funcionamento do sistema de alimentação, vigiando o funcionamento e executando o trabalho conforme as indicações recebidas, recolhendo os dados obtidos, registando o trabalho realizado e comunicando superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Perfurador-verificador.* — Opera máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que são posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes àquelas que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas,

faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — O profissional que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Dactilógrafo.* — O profissional que predominantemente executa trabalhos dactilógrafos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Telefonista.* — O profissional que opera numa cabina operadora ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas e sem sair do seu local de trabalho realiza outros serviços relacionados com a sua função.

*Contínuo.* — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, podendo, eventualmente, fazer pequenos serviços externos.

*Porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e outros serviços análogos, não podendo ser afastado da zona do seu posto de trabalho quando em exercício de funções.

*Guarda.* — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete.* — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Trabalhador de limpeza.* — O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

*Cobrador.* — O trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua serviços análogos relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

#### Fogoeiros

*Fogoeiro-encarregado.* — 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.

*Fogoeiro.* — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Ajudante ou chegador.* — É o profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiros, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

## 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, exceptuando-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 respectivo. A idade mínima é de 18 anos.

b) As habilitações exigíveis aos profissionais de informática 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 21 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

d) Telefonistas. — Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

e) Paquetes. — Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

f) Contínuos. — Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

g) Porteiros e guardas. — Idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

##### B — Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos:

- a) Um profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe de 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, de chefe de 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 escriturários serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue, podendo, contudo, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes;
- c) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos escriturários ou equiparados.

3 — Quando as entidades patronais 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 efeitos 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:

Terceiro-escriturário;  
Segundo-escriturário;

- b) Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou 22 anos de idade, são promovidos a terceiros-escriturários;
- c) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de escriturários;
- d) Os dactilógrafos, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 24 anos de idade, serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções;
- e) O perfurador-verificador até quatro anos de permanência na categoria terá, para efeitos de retribuição, a equiparação a terceiro-escriturário; de quatro e mais anos, a segundo-escriturário;
- f) Os cobradores de 2.<sup>a</sup> classe serão promovidos a cobradores de 1.<sup>a</sup> no fim de quatro anos na classe de 2.<sup>a</sup>;
- g) Os telefonistas de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a telefonistas de 1.<sup>a</sup> no fim de quatro anos na classe de 2.<sup>a</sup> 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.

3 — Os profissionais de informática, mecanografia e operadores de máquinas de contabilidade beneficiarão do mesmo regime de promoção dos escriturários.

#### D — Quadro de densidade dos escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários . . . . .	—	—	—	1	1	1	1	2	2	2
Segundos-escriturários . . . . .	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Terceiros-escriturários . . . . .	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

#### II — Trabalhadores do serviço social (\*)

##### III — 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.

#### IV — Trabalhadores de engenharia (\*)

#### V — Trabalhadores químicos (\*)

#### VI — Trabalhadores electricistas (\*)

#### VII — Trabalhadores de enfermagem (\*)

#### VIII — Trabalhadores de comércio e armazém (\*)

#### IX — Trabalhadores técnicos de desenho (\*)

#### X — Trabalhadores de hotelaria (\*)

#### XI — Trabalhadores metalúrgicos (\*)

#### XII — Trabalhadores da construção civil (\*)

#### XIII — Trabalhadores gráficos (\*)

#### XIV — 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.

(\*) Profissões não incluídas neste CCT.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados . . . . . Chefe de escritório . . . . . Director de serviços administrativos . . . . .	822

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
II	Chefe de serviços ..... Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	769
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	726
IV	Correspondente em línguas estrangeiras . . . . Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas ..... Secretário de direcção ..... Escrutário especializado ..... Fogoeiro-encarregado .....	675
V	Caixa ..... Controlador de aplicação ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	633
VI	Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Escrutário de 2. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa . . . . Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	593
VII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Escrutário de 3. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	559
VIII	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	512
IX	Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo (maior de 21 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Chegador ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	459
X	Contínuo (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza .....	403
XI	Paquete de 16 e 17 anos .....	(a) 310

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

#### ANEXO IV

##### Declaração das associações

As partes revogaram o subsídio de turno anterior dos fogoeiros por considerarem, nessa matéria, o presente contrato colectivo de trabalho globalmente mais favorável, só tendo sido acordadas as remunerações mínimas desses trabalhadores, fixadas na presente tabela, em virtude dessa revogação.

#### ANEXO V

##### Enquadramento de profissões em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978:

##### 1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;  
Chefe de centro de processamento e recolha de dados;  
Chefe de serviços administrativos/chefe de escritório;  
Trabalhadores de engenharia (graus III, IV, V e VI).

##### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Inspector administrativo;  
Programador de computador;  
Tesoureiro.

##### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Trabalhadores de engenharia (graus I e II).

##### 3 — Encarregado, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Encarregado de fogoeiro.

##### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de guarda-livros;  
Controlador de aplicação;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Escrutário especializado;  
Programador mecanográfico ou de perinformática;  
Secretário de direcção.

##### 4.2 — Produção:

Desenhador projectista.

##### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Escrutário;  
Esteno-dactilógrafo;  
Operador de computador;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador mecanográfico.

##### 5.2 — Produção:

Fogoeiro;  
Desenhador técnico.

##### 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Dactilógrafo;  
Telefonista.

## 6.2 — Produção:

Ajudante de fogueiro;  
Operador heliográfico.

## 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro.

### A — Praticantes a aprendizs:

Estagiário (serviços administrativos);  
Paquete;  
Praticante de desenhador;  
Tirocinante.

#### Profissões integradas em 2 níveis

### 1 — Quadros superiores.

### 2 — Quadros médios:

#### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento ou chefe de divisão.

### 2 — Quadros médios.

### 3 — Encarregado, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

### 2 — Quadros médios:

#### 2.1 — Técnicos administrativos.

### 4 — Profissionais altamente qualificados:

#### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

### 5 — Profissionais qualificados:

#### 5.1 — Administrativos.

### 6 — Profissionais semiqualiificados (especializados):

#### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;  
Perfurador-verificador.

Lisboa, 12 de Julho de 2004.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Augusto Martins Ferreira do Amaral — António Manuel Júlio da Cruz Almeida,*  
mandatários.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

*Carlos Manuel Dias Pereira,* membro do secretariado da FETESE.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extrativas, Energia e Química, em representação do seu sindicato filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei,* mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa,* mandatário.

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

*Marcela Esteves Santos Monteiro,* mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Marcela Esteves Santos Monteiro,* mandatária.

## Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

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

21 de Julho de 2004. — (*Assinatura ilegível.*)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 21 de Julho de 2004. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

Depositado em 1 de Setembro de 2004, a fl. 69 do livro n.º 10, com o registo n.º 118/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e venda, apoio à manutenção — Sul) — Revisão global.**

Cláusula preambular

O presente CCT actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 Março de 1988, e posteriores alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1989, 9, de 8 de Março de 1990, 10, de 15 de Março de 1991, 11, de 22 de Março de 1992, 18, de 15 de Maio de 1993, 17, de 8 de Maio de 1995, 12, de 29 de Março de 1997, 17, de 8 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 18, de 8 de Maio de 2000, e 18, de 19 de Maio de 2002.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Beja, Évora, Faro, Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal) e abrange, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras que se dediquem à indústria de panificação (CAE 15811 e 52240) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 420 empresas e 2450 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de três anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência

de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT na parte relativa à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos três anos contados a partir da referida data.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, em carta registada com aviso de recepção.

7 — As partes denunciadas disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentam contrapropostas aceitam o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 3.ª

**Substituição do presente CCT**

O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.

CAPÍTULO II

**Admissão, categorias profissionais, quadros de pessoal e acesso**

Cláusula 4.ª

**Princípios gerais**

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que tenha a idade mínima de 16 anos.

2 — A admissão de panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro, ou um panificador principal.

3 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e jurídica, obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito do trabalhador.