

Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em fase de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 21.º

As entidades empregadoras obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém ou parque de contentores abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Lisboa, 2 de Maio de 2005.

Pela AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa:

Arlindo de Campos Machado, mandatário.

Pela AOPPD — Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

João Manuel Lima de Oliveira Valença, mandatário.

Pela AOPS — Associação Marítima e Portuária do Sul:

Ana Maria do Vale Gonilho, mandatária.

Pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESUL:

Carlos Manuel Dias Ramos Perpétuo, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Navegação, Transitários e Pesca:

António dos Santos Costa, mandatário.

Depositado em 25 de Julho de 2005, a fl. 102 do livro n.º 10, com o n.º 176/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços. Alteração salarial e texto consolidado.

O CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterado posteriormente, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais signatários, exerçam a actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas, num total de 350 trabalhadores.

3 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCT para publicação, ao Ministério do Trabalho a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato de trabalho por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

4 — No caso do contrato de trabalho a termo os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

- b) 15 dias para os contratos a termo certo de duração ou previsão de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 12.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda, ou seja, superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

- c) Local e período normal de trabalho;
d) Data de início do contrato;
e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

Cláusula 17.^a-A

Regime especial de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (de oito horas), ou de horários de menor duração, poderá ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não poderá ser superior a duas horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades da empresa.

4 — O presente regime será afixado com antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevisível, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 18.^a

Intervalos de descanso

1 —

2 —

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1 —

2 —

- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de duzentas horas por ano, por trabalhador.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

Cláusula 26.^a

Princípio geral

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

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regu-

lares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

Cláusula 28.^a

Conceito de retribuição

- 1 —
- 2 —

3 — Não se consideram retribuições:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou méritos profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

4 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um abono mensal para falhas de 6 % sobre a remuneração mínima para a categoria. Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

Cláusula 31.^a

Salário igual para trabalho igual

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

Cláusula 37.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

- a):
 - Pequeno-almoço — € 2,80;
 - Diária completa — € 36;
 - Almoço ou jantar — € 11,50;
 - Dormida com pequeno-almoço — € 21;
 - Ceia — € 6,10;

ou, se a empresa o preferir, ao pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- b)
- 2 —
- 3 —

Cláusula 37.^a-A

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,85 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito às férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias acima referido é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

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

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

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

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

6 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

8 — Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula.

10 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas falta justificadas:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i)

2 —

Cláusula 68.^a-A

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revejam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não

devido a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 72.^a

Direitos da maternidade e paternidade

1 — Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição. No entanto deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;
- c) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição;
- e) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;
- f) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao tra-

balho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;

- h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea *d*) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea *e*), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de parto nado-morto, a licença, com efeitos previstos nesta cláusula, será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior desta cláusula, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
1	Chefe de escritório Contabilista	689
2	Chefe de departamento Chefe de serviços Programador	639
3	Chefe de secção Guarda-livros	597
4	Escriturário principal	552
5	Caixa Primeiro-escriturário Operador mecanográfico	511
6	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade	459
7	Terceiro-escriturário Perfurador-verificador Telefonista de 1. ^a	412
8	Telefonista de 2. ^a	379

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
9	Estagiário/dactilógrafo	375
	Guarda	
	Contínuo	
	Porteiro	
10	Paquete	301

Lisboa, 31 de Maio de 2005.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

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

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

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

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do secretariado da FETESE.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais signatários, exerçam a actividade profissional correspondente a cada uma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas, num total de 350 trabalhadores.

3 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCT para publicação, ao Ministério do Trabalho a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de 12 meses, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

I — Idade mínima de admissão. — A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos, com as seguintes excepções:

Paquetes — 15 anos;
Telefonistas — 18 anos;
Cobreadores — 18 anos;
Contínuos, guardas e porteiros — 21 anos.

II — Condições especiais de admissão:

A) Profissionais de escritório:

1 — As habilitações mínimas para ingresso na profissão serão o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais equivalentes.

2 — O disposto na alínea anterior não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus.

B) Para os restantes trabalhadores serão exigidas as habilitações mínimas legais.

III — Admissão de trabalhadores:

- As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, deverão consultar o sindicato respectivo, por carta registada, obrigando-se este a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados, de onde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas;
- Para os efeitos da alínea anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de 10 dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos na alínea anterior;
- As entidades patronais deverão dar, em igualdade de circunstâncias, preferências aos inscritos no registo de desempregados do sindicato;
- Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato de trabalho por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo

referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

4 — No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para os contratos a termo certo de duração ou previsão de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalho desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 5.^a

Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 6.^a

Substituições temporárias

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídios inerentes às funções do trabalhador substituído durante todo o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro, salvo se durante o período de substituição a sua actividade se tiver revelado insuficiente.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o seu esforço foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador substituído.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as respectivas funções constantes do anexo I.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa; nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representantes dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — As entidades patronais obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeite, as quotizações sindicais dos trabalhadores que para tal dêem autorização escrita, acompanhadas dos mapas discriminativos, editados pelos respectivos sindicatos.

6 — O não cumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 10.^a

Proporções mínimas

1 — O número de trabalhadores classificados como escriturário principal e em categorias profissionais ou profissões superiores não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, operadores mecanográficos, operadores de máquinas de contabilidade e perfuradores-verificadores mecanográficos.

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as seguintes proporções, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das classes inferiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima:

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

3 — O número total de estagiários para escriturário não poderá ser superior a 25 % do de escriturário ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

4 — Sempre que da aplicação da regra enunciada no número anterior se não apurar número certo, o resultado encontrado será arredondado por excesso para a unidade imediatamente superior.

5 — Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

Cláusula 11.^a

Acesso

I — Normas genéricas:

1 — Para o efeito de preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto quanto às promoções previstas no n.º II, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- Maior competência profissional;
- Maiores habilitações literárias;
- Antiguidade.

II — Acesso obrigatório:

1 — Os estagiários são promovidos a terceiros-escriturários logo que completem dois anos de estágio. Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem os 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

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

3 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o planeador de informática de 2.^a, o operador de computador de 2.^a, o controlador de informática de 2.^a, o operador de registo de dados de 2.^a, o operador de máquinas de contabilidade de 2.^a, o operador mecanográfico de 2.^a, o operador de máquinas auxiliares de 2.^a, o rececionista de 2.^a, o cobrador de 2.^a, o telefonista de 2.^a, o contínuo de 2.^a, o porteiro de 2.^a e o guarda de 2.^a ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

4 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito à primeira vaga em qualquer das categorias de trabalhadores de escritório, a seguir à obtenção das habilitações exigidas na cláusula 3.^a para estes profissionais.

5 — O acesso referido no número anterior poderá ser precedido de estágio, em caso de categorias que o tenham, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores viessem auferindo.

6 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto nos números anteriores ingressarão automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro, logo que atinjam 18 anos de idade.

Cláusula 12.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência de termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada

mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data e início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, se desenvolvida de acordo com o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada na cláusula 65.^a

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 14.^a

Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador prejuízo na sua situação profissional.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas

directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 16.^a

Deveres das entidades patronais

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e sempre que tiverem de fazer alguma admoestação devem agir de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando, designadamente, o princípio trabalho igual salário igual seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço, a categoria e os outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não seja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio e à iluminação dos locais de trabalho;
- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato, nos termos da lei e deste contrato;
- i) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- j) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- k) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta horas semanais e oito horas diárias, dis-

tribuídas por cinco dias, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

3 — Todos os trabalhadores têm o direito a um intervalo de dez minutos para pequeno-almoço ou lanche em cada período de horário diário, sem prejuízo da normal actividade do escritório.

4 — No estabelecimento de horário de trabalho deverão ser sempre ouvidos os trabalhadores, através da comissão de trabalhadores ou delegados sindicais.

Cláusula 17.^a-A

Regime especial de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidade de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (de oito horas), ou de horários de menor duração, poderá ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não poderá ser superior a duas horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades da empresa.

4 — O presente regime será afixado com antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevisível, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 18.^a

Intervalo de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que

os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 19.^a

Trabalho nos dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar trabalho em dias de descanso semanal e feriados sem o seu prévio acordo.

2 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho nos dias referidos no número anterior têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

3 — As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis a dinheiro.

4 — É aplicável ao trabalho prestado nos dias de descanso e feriados o previsto no n.º 4 da cláusula seguinte.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente justificáveis e imprescindíveis poderá haver lugar a trabalho suplementar.

3 — Em caso de força maior ou na eminência de prejuízos graves não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação do trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho suplementar a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo de horas prestadas por cada trabalhador em livro próprio.

5 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar previsto nesta cláusula e na cláusula anterior deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado, através de recibo devidamente discriminado.

6 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de duzentas horas por ano, por trabalhador.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

Cláusula 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de fiscalização ou cuja natureza do serviço o aconselhe.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 23.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — No prazo máximo de 60 dias após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas com as alterações introduzidas deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível, após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 24.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente

serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

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

Cláusula 25.^a

Direito dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1 e que impossibilitem o regresso do trabalhador, até duas horas após o horário, este terá direito, para além do disposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III

Transferência

Cláusula 26.^a

Princípio geral

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

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para esse efeito.

Cláusula 27.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal, salvo estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 67.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — No caso de transferência de acordo com o n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador e seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Não se consideram retribuições:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou méritos profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

4 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um abono mensal para falhas de 6 % sobre a remuneração mínima para a categoria. Nos impedimentos dos titulares os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

Cláusula 29.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 30.^a

Cálculo de retribuição

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula seguinte:

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

Cláusula 31.^a

Salário igual para trabalho igual

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato que para trabalho igual salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores entre outras.

Cláusula 32.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum profissional exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores sem acesso automático ou obrigatório têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria, a diuturnidades de 5 % sobre a remuneração mínima prevista para o primeiro-escriturário no anexo II, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

3 — Nenhum trabalhador, à data da publicação deste contrato, terá direito a mais de uma diuturnidade.

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal do trabalho efectivamente prestado acrescida de 75 %.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal do trabalho efectivamente prestado, acrescida de 100 %.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal — 13.º mês

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro,

um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo se esta se verificar na 1.^a quinzena.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

- Pequeno-almoço — € 2,80;
- Diária completa — € 36;
- Almoço ou jantar — € 11,50;
- Dormida com pequeno-almoço — € 21;
- Ceia — € 6,10;

ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente 0,26 sobre o preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 7 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 37.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,85 por dia de trabalho efectivamente prestado, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 38.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a

Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números dos inscritos na segurança social dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo discriminação relativa a trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

Cláusula 40.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas suplementares ou a trabalho no dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 41.^a

Feridos

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido se ainda as não tiver gozado.

3 — Têm direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito às férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias acima referido é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

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

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

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

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

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

6 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

8 — Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula.

10 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondente ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 45.^a

Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 46.^a

Fixação da época de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 — Na marcação de férias será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

6 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, prestando serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se, justificadamente, lhes for impossível.

Cláusula 47.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias nos termos da cláusula seguinte nem o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 48.^a

Gozo seguido de férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 49.^a

Acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 50.^a

Impedimentos no período de férias

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador adoecer e ficar impedido de gozá-las, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 51.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo por isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade do gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 52.^a

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o correspondente às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transferem-se para os seus herdeiros.

Cláusula 53.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licença sem vencimento

Cláusula 54.^a

Definição de falta

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso 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 períodos normais diários de trabalho.

Cláusula 55.^a

Tipos de justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros, noras, durante cinco dias consecutivos desde o conhecimento, mas nunca depois de 15 dias da data do falecimento. O mesmo regime poderá ser aplicado quando falecer irmão ou pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;
- c) As motivadas por falecimento de irmãos, bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos desde o conhecimento, mas nunca depois de 15 dias da data do falecimento;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente no exercício de funções em associações sindicais, instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários no exercício dessas funções.

2 — As entidades patronais poderão exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 57.^a

Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três de faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 59.^a

Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 58.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador fica obrigado a apresentar à entidade patronal prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas motivadas por doença ser, sempre que exigido, provadas com atestado médico.

Cláusula 60.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis sobre a segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na cláusula 67.^a

Cláusula 61.^a

Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

Cláusula 62.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Rescisão por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 64.^a

Caducidade do contrato

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

- a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 65.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, ou sendo devolvida a carta com aviso de recepção, 15 dias após a afixação no local habitual de informação aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 66.^a

Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal 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 de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa, no âmbito da empresa, da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, sobre elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Transferência do local de trabalho contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta reiterada de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação reiterada das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta reiterada de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão reiterada de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- h) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato do trabalhador nos termos das alíneas *b*) a *h*) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 67.^a

Cláusula 67.^a

Despedimentos

1 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 81.^a

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

3 — Nos termos da lei, o trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que devia normalmente ter 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.

4 — Nos termos da lei, em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista no número seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

5 — O trabalhador abrangido pelo disposto na cláusula 13.^a, n.º 2, tem direito a uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 68.^a

Denúncia unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito a 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 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

Cláusula 68.^a-A

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revejam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova de ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral do trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 69.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer

afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 70.^a

Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

Cláusula 71.^a

Retribuições devidas

1 — Salvo as hipóteses previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 66.^a, na cláusula 68.^a e nas alíneas b) e c) da cláusula 64.^a, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou da acção penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 72.^a

Direitos da maternidade e paternidade

1 — Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição. No entanto deve,

sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;

- c) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição;
- e) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;
- f) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e estes sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea *d*) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea *e*), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de parto nado-morto, a licença, com efeitos previstos nesta cláusula, será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior desta cláusula, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 73.^a

Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação do trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

Cláusula 74.^a

Inspecções médicas

1 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 75.^a

Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 76.^a

Incapacidade para o trabalho

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão, na medida do possível, por lhes proporcionar adequadas condições de trabalho e promoverão ou conciliarão acções de formação e aperfeiçoamento profissional adequadas.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório, geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora antes do termo do seu horário normal, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração ou de demais regalias, desde que os horários desses cursos o justifiquem.

2 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com um período razoável antes do início da frequência dos cursos a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faculdades citadas nesta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento num ano escolar.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 78.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 79.^a

Responsabilidade das empresas

É dever das entidades patronais providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XI

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela;
- b) O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias contados desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador dando ele recibo do original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta regis-

tada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências de prova que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical nas empresas em que o houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;
- e) 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 economia nacional ou 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;
- f) A decisão pode ser proferida após o decurso do prazo referido na alínea d), devendo o despedimento ser comunicado por escrito ao trabalhador.

4 — 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.

5 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal apresentadas pelos trabalhadores, salvo se manifestamente dilatórias.

6 — 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.

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 82.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar caduca se a entidade patronal, posteriormente ao conhecimento da infracção, praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 5 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior àquele que aplicar a pena.

Cláusula 83.^a

Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 84.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitantes às condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou de fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, de membro de comissão de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f) e h) e i) do número anterior, ou até cinco anos ou um ano, conforme se trate ou não de despedimento, após o termo das funções referidas na alínea g), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, terá direito a ser reintegrado, com todos os direitos, ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na cláusula 67.^a

4 — Na aplicação de alguma sanção no caso previsto na alínea g) do n.º 1 da cláusula 84.^a, os mínimos fixados na alínea a) do n.º 1 serão elevados para o dobro e, em caso de despedimento, a indemnização não poderá ser inferior à retribuição correspondente a um ano.

CAPÍTULO XII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 85.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 86.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito de aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

Cláusula 87.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias profissionais nele constantes.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respectivas

Chefe de escritório. — É o empregado que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de departamento ou de serviços. — É o empregado que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviços.

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

Programador. — É o empregado que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos e fases dos trabalhos das máquinas mecanográficas.

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

Guarda-livros. — É o empregado que, sob a direcção imediata ao chefe de serviços, se ocupa da escrituração do memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

Caixa. — É o empregado que, no escritório, tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Escriturário. — É o empregado do serviço geral ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das categorias deste anexo.

Operador mecanográfico. — É o empregado que trabalha com todos ou alguns tipos de máquinas mecanográficas.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o empregado que trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Perfurador e verificador mecanográfico. — É o empregado que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica e alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes.

Telefonista. — É o trabalhador que predominante ou exclusivamente se ocupa de ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.^a sempre que manipular aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

Guarda. — É o profissional cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Contínuo. — É o profissional cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar, endereçar e entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos, podendo, além disso, executar o serviço de reprodução de documentos por fotocopiador e duplicador.

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

Dactilógrafo. — É o empregado que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Estagiário. — É o empregado que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Paquete. — É o profissional, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (em euros)
1	Chefe de escritório Contabilista	689
2	Chefe de departamento Chefe de serviços Programador	639
3	Chefe de secção Guarda-livros	597

Grupos	Categorias	Remunerações (em euros)
4	Escriturário principal	552
5	Caixa Primeiro-escriurário Operador mecanográfico	511
6	Segundo-escriurário Operador de máquinas de contabilidade	459
7	Terceiro-escriurário Perfurador-verificador Telefonista de 1. ^a	412
8	Telefonista de 2. ^a	379
9	Estagiário-dactilógrafo Guarda Contínuo Porteiro	375
10	Paquete	301

ANEXO III

Estrutura e níveis de qualificação

- 4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário principal;
Programador.

- 5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador mecanográfico.

- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Dactilógrafo;
Telefonista.

- 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Paquete;
Porteiro.

- A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis

- 1 — Quadros superiores.
2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento ou de serviço (a);
Chefe de escritório (a).

- 2 — Quadros superiores:

- 2.1 — Quadros médios.

- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefes 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 semiqualeificados (especializados):

- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Perfurador e verificador mecanográfico.

(a) Profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e do tipo de organização da empresa.

Lisboa, 31 de Maio de 2005.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do secretariado.

Depositado em 27 de Julho de 2005, a fl. 102 do livro n.º 10, com o n.º 178/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo) — alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal, Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes