

talegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, são estendidas nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2004, 1 de Março de 2005 e 1 de Março de 2006, respectivamente, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global.**

O presente contrato colectivo de trabalho revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

###### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

1 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murto, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João

da Madeira, Sever do Vouga, Vagos e Vale de Cambra, do distrito de Aveiro, exerçam a actividade comercial representadas pelas associações empregadoras outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publi-

cação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por um período mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

4 — A resposta à proposta e respectiva contraproposta devem ser apresentadas até 30 dias após a recepção da proposta.

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

6 — Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

## CAPÍTULO II

### Admissão de pessoal

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT já exerçam a profissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

O contrato de trabalho por tempo indeterminado deverá preferencialmente constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, elaborado em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- b) Categoria profissional e caracterização sumária do seu conteúdo;
- c) Valor e periodicidade da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos;
- i) CCT aplicável e menção de regulamento interno da empresa, caso exista;

- j) Duração das férias ou critérios para a sua determinação;
- k) Prazos de aviso prévio ou critérios para a sua determinação.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela boa conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta CCT;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) 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;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Classificação e carreira profissional

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I desta CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas nesta CCT.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias integram os diversos níveis previstos nesta CCT e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2 — Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efectiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

## CAPÍTULO V

### Período experimental

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Noção

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

1 — Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental pode ter a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2 — Poderão as partes acordar na redução ou eliminação do período experimental.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo de duração inferior a seis meses.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Denúncia

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a parte que pretender denunciar o contrato terá de avisar com 7 dias de antecedência, sob pena de ter de efectuar o pagamento do aviso prévio em falta.

## CAPÍTULO VI

### Contratos a termo

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Formalidades

1 — Do contrato de trabalho a termo devem constar 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 de trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da menção da data de início de trabalho, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo de alguma forma estabelecer-se a relação entre o motivo que se invoca e o termo estipulado.

4 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em que falte a sua redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação de um ou de ambos os outorgantes, simultaneamente as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as exigências referidas na alínea e) do n.º 1.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Contratos sucessivos

1 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividades sazonais;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalha-

dores à procura do primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 18.<sup>a</sup> dos contratos a termo certo.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento de sucessivos contratos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Informações

O empregador deve comunicar trimestralmente à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

#### A — Termo certo

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Duração

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação, desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3 — Nos casos de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, ou contratados desempregados de longa duração, os contratos não podem durar mais de dois anos, incluindo renovações.

4 — A duração da contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ao abrigo da legislação especial de política de emprego não pode exceder 18 meses.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Renovação do contrato

1 — Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2 — O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às da forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4 — Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Contrato sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas nesta convenção, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

2 — No entanto, sempre que seja celebrado um contrato inferior a seis meses, a sua duração não poderá ser inferior à prevista para a tarefa a realizar.

3 — Na violação do n.º 1 do actual preceito, o contrato considera-se celebrado por seis meses.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo 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.

2 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra da 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.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

#### B — Termo incerto

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

Só é admitida a celebração de contrato a termo incerto nas seguintes situações:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

- g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Duração e caducidade**

1 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

2 — A caducidade do contrato a termo incerto, que decorra da 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.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção do mês é calculada proporcionalmente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Contrato sem termo**

1 — Considera-se contrato sem termo o do trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

2 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### **Duração e organização do tempo de trabalho**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho e descanso semanal**

1 — O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O trabalho terá de ser prestado entre as 7 e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção colectiva, o dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado.

5 — Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor da presente convenção gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão o mesmo regime de descanso semanal.

6 — Qualquer alteração ao regime previsto no n.º 4 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Condições de isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções que obriguem à adopção de horários de trabalho flexíveis, nomeadamente:

- a) Motoristas, ajudante de motorista, distribuidores, promotores de vendas, assim como todas as restantes categorias constantes dos níveis 1 a 6, inclusive;
- b) Trabalhadores que venham, de acordo com a lei ou a presente CCT, a acumular funções pertencentes a uma das categorias mencionadas na alínea anterior.

2 — O acordo deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da isenção de horário de trabalho**

1 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere a cláusula 28.<sup>a</sup> da presente secção, excepto nos casos previstos no n.º 2 dessa cláusula.

4 — No entanto, nos casos previstos no n.º 2 dessa cláusula deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalhadores isentos de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição nunca inferior a um acréscimo de 25 % da sua retribuição mensal.

### CAPÍTULO VIII

#### Trabalho a tempo parcial

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Noção

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo ou em outro estabelecimento da empresa, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

3 — Se não existir trabalhador em situação comparável, nos termos do número anterior, considerar-se-á a situação de trabalhador que, no mesmo sector e em empresa de idêntica dimensão, preste idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria profissional, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas profissionais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Forma e formalidades

1 — Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial, prevista na cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Alteração da duração do trabalho a tempo parcial

Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1 do artigo 186.º do Código do Trabalho, se verificar por período determinado, até ao máximo de três anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

### CAPÍTULO IX

#### Trabalho suplementar

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Será permitida a realização de trabalho suplementar nos casos permitidos na lei e em concreto nos seguintes casos:

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, susceptível de originar consequências ou prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade;
- b) Para execução de tarefas de balanço e inventário;
- c) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;
- d) Em caso de força maior devidamente justificados.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização da entidade empregadora, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

- a) No caso de microempresas, pequenas empresas, médias e grandes empresas, duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Duração do descanso semanal obrigatório

Nas actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente as categorias indicadas na cláusula 28.<sup>a</sup>,

n.º 4, não é obrigatório adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário, desde que se assegure ao trabalhador um descanso compensatório correspondente a gozar nos cinco dias seguintes.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição por cada hora de trabalho.

3 — O cálculo do valor da retribuição horária é efectuado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, qualquer que seja o número de horas efectuado.

5 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

6 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado no mesmo dia em que se procede ao pagamento da retribuição, nos termos da cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Registo

1 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho efectuado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas diário igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso nos termos estipulados no n.º 4 da cláusula 37.<sup>a</sup>

4 — Nas empresas que empregarem até 50 trabalhadores, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização de trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100% ou, verificando-se os pressupostos do n.º 2, por 1 dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

## CAPÍTULO X

### Trabalho nocturno

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho nocturno

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

2 — A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25% relativamente à retribuição normal.

## CAPÍTULO XI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Consideram-se retribuição, nos termos do presente CCT, as remunerações a que o trabalhador tem direito de acordo com o anexo III da presente CCT.

2 — Para todos os efeitos previstos nesta CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor de retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

3 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o número de apólice, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

4 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, são à semana, quinzena ou mês de calendário.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento ou quem eventualmente os substitua, no seu impedimento prolongado, têm direito a um subsídio mensal para falhas, adequado à responsabilidade inerente às funções que desempenha, de valor



correspondente a pelo menos 5% do nível 5 da tabela salarial estabelecido no anexo III. Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas. No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — As remunerações efectivamente auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade por cada dois anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O valor de cada diuturnidade é de € 4.

3 — As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de € 4 cada uma.

4 — Ficam ressalvadas as situações em que o somatório das diuturnidades e correspondente montante, à data do seu vencimento, seja superior ao número de diuturnidades multiplicadas por € 4.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## CAPÍTULO XII

### **Local de trabalho**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Noção**

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo nas disposições seguintes.

2 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Transferência temporária**

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada por escrito, com 30 dias de antecedência.

## CAPÍTULO XIII

### **Objecto do contrato, categoria profissional e mobilidade funcional**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Objecto do contrato de trabalho**

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — A definição a que se refere o n.º 1 pode ser feita por remissão para categoria constante desta convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno.

3 — Quando a natureza da actividade para que o trabalhador é contratado envolver a prática de negócios jurídicos, o contrato de trabalho implica a concessão àquele dos necessários poderes, salvo nos casos em que a lei expressamente exigir instrumento especial.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Funções desempenhadas**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante desta convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Efeitos retributivos**

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

## CAPÍTULO XIV

### Férias, feriados e faltas

#### Ferriados

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Ferriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Qualquer dos feriados facultativos referidos no número anterior pode ser substituído (a título de feriado) por outro dia mediante acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores.

#### Férias

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração, na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e no n.º 2 do artigo 232.º do Código de Trabalho.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Aquisição do direito a férias

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

2 — 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.

3 — 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.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

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

3 — 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.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

## Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cumulação de férias

1 — 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.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre trabalhador e empregador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup>

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-los até ao dia 30 de Abril do ano civil subsequente.

3 — A prova de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração de centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença mencionada nos documentos previstos no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não designar médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer parte a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias da alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9 — O disposto na presente cláusula é objecto de regulamentação nos artigos 190.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado 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.

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período considerado de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Retribuição do período de férias

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

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

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente quando estas sejam interpoladas, nos termos do artigo 217.º, n.º 6, do Código do Trabalho.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5 — O aumento do período de férias nos termos do n.º 3 da cláusula 66.<sup>a</sup> não implica aumento de subsídio de férias.

#### Faltas

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Noção

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membro de seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e nos artigos 203.º e 204.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 445.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Podem ser objecto de contrato as faltas referidas na alínea g) do n.º 2 quanto à sua duração.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o estipulado na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação da justificação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) da cláusula 78.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente ante-

riores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o referir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO XV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — Sobre os trabalhadores impende a obrigação de cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente cumprindo as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora.

## CAPÍTULO XVI

### Formação profissional

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2 — A formação profissional considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, actuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3 — Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO XVII

### Concessão e recusa de licença sem vencimento

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, para além do previsto no Código do Trabalho, licenças sem retribuição de duração igual ou inferior a 60 dias.

## CAPÍTULO XVIII

### Transmissão da empresa ou estabelecimento

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa ou do estabelecimento, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa ou do estabelecimento.

## CAPÍTULO XIX

### Despedimento por infracção disciplinar

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar para despedimento

1 — A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo 414.º do Código do Trabalho, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Prazo de impugnação de despedimento

A acção de impugnação judicial de despedimento tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data

do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo, em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito

1 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

2 — A indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

## CAPÍTULO XX

### Protecção da maternidade e da paternidade

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — 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.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — 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.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — 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 1 ano.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito de faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito de faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão de tribunal.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 do artigo 36.º

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez;
- b) Do gozo das licenças por paternidade;
- c) Do gozo da licença por adopção;
- d) Das faltas para assistência a menores;
- e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
- f) Das dispensas de trabalho nocturno;
- g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da

entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código.

8 — O empregador não se pode opor à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

## CAPÍTULO XXI

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais reduzir o horário na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho).

3 — Os menores de 18 anos de idade que frequentem o ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4 — Sempre que se verificarem faltas de assiduidade nos estabelecimentos de ensino, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

## CAPÍTULO XXII

### Exercício da actividade sindical na empresa

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

##### Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;



- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + [(n - 500) : 200]$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações

1 — Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa

ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas dos delegados sindicais

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas e faltas dos membros da direcção

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

2 — O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é atribuído em função da dimensão das empresas e do número de filiados no Sindicato, nos termos previstos em legislação especial.

## CAPÍTULO XXIII

### Disposições transitórias

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação da presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador que o presente contrato.

## Cláusula 95.<sup>a</sup>

### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem esta CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

## Cláusula 96.<sup>a</sup>

### Profissões

1 — São inseridas as profissões de tradutor e técnico oficial de contas.

2 — As profissões de chefe de escritório, chefe de divisão, chefe de serviços, primeiro, segundo e terceiro-escriturários, guarda-livros, programador, ajudante de guarda-livros, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, demonstrador, dactilógrafos dos 1.º, 2.º e 3.º anos, aprendizes dos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos de ourivesaria/relojaria, praticantes de armazém dos 2.º e 1.º anos, pacote de 16 anos, operador de telex, contínuo de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, porteiro de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, praticante de caixeiro dos 1.º e 2.º anos, praticante de ourivesaria/relojaria e aprendiz dos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos, guarda-livros em regime livre e caixeiro-ajudante dos 1.º e 2.º anos passam a designar-se de acordo com o quadro seguinte:

Designação anterior	Designação actual
Chefe de escritório ..... Chefe de serviços ..... Chefe de divisão .....	Chefe de serviços.
Contabilista .....	Contabilista/técnico oficial de contas.
Primeiro-escriturário ..... Dactilógrafo do 3.º ano .....	Primeiro-assistente administrativo.
Segundo-escriturário ..... Dactilógrafo do 2.º ano .....	Segundo-assistente administrativo.
Terceiro-escriturário ..... Dactilógrafo do 1.º ano .....	Terceiro-assistente administrativo.
Guarda-livros .....	Técnico de contabilidade.
Paquete de 16 anos .....	Paquete (16 a 18 anos).
Operador de telex .....	Telefonista/recepcionista.
Programador .....	Técnico de informática.
Caixeiro-viajante .....	Vendedor.
Demonstrador .....	Promotor de vendas.
Contínuo de 1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup> .....	Contínuo.

Designação anterior	Designação actual
Porteiro de 1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup> .....	Porteiro.
Praticante de armazém dos 1.º e 2.º anos.	Praticante de armazém.
Praticante de caixeiro dos 1.º e 2.º anos.	Praticante de caixeiro.
Praticante de ourivesaria/relojaria Aprendiz dos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos de ourivesaria/relojaria.	Praticante de ourivesaria/relojaria
Ajudante de guarda-livros .....	Primeiro-assistente de contabilidade.
Operador de máquinas de contabilidade.	Segundo-assistente de contabilidade.
Guarda-livros em regime livre ...	Técnico de contabilidade em regime livre.
Caixeiro ajudante dos 1.º e 2.º anos.	Ajudante de caixeiro.

## ANEXO I

### Categorias profissionais — Definição de funções

#### a) Profissionais de escritório

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

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens. Propõe a aquisição de equipamento e materiais assim como a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções idênticas.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível economicamente utilizar um sistema automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com

que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados. Determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações. Prepara «ordinogramas» e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Contabilista/técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade, estuda e planifica e analisa os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à obtenção de resultados; elabora e 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 representa e assina. Elaboro o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os lucros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, juntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, repara, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistema de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática, concebendo adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

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

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

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; procede à classificação dos documentos; efectua o registo das operações contabilísticas; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística. Verifica se

a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais que a administração fiscal impõe às empresas como contribuintes em IVA, IRC ou IRS.

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos por cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes estabelecidas dos superiores. Elaboro organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

*Secretário de direcção.* — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processando textos, traduzindo relatórios e cartas; elaboro actas, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, organiza documentos, marca reuniões.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado. Lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Tradutor.* — É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

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

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

a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Assistente de contabilidade.* — É o trabalhador que executa sob orientação e responsabilidade imediata do técnico de contabilidade com vista a auxiliá-lo em várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

*Assistente administrativo.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, nomeadamente dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, corrige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Telefonista-recepcionista.* — É o trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função. Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; pode encaminhar os visitantes.

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

*Assistente de contabilidade.* — É o trabalhador que labora com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e a pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório ou da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Paquete.* — É o trabalhador que tem entre 16 e 18 anos de idade e que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios, empresas ou estabelecimentos.

#### **b) Profissionais de comércio e armazém**

*Caixa de comércio.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa o recibo ou bilhete, conforme o caso; regista estas operações em folhas de caixa, e recebe cheques.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende qualquer mercadoria no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produto que deseja e esforça-se por concluir a venda: corta ou separa a mercadoria por categorias, desmanchando-a, se necessário, segundo os pedidos dos clientes; mede ou pesa as mercadorias e embrulha-as, podendo receber o respectivo preço. Pode também desempenhar as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de expedição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Colabora nos inventários periódicos; pode ser designado por primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro e, nos supermercados, por operador especializado de 1.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup>

*Ajudante de caixeiro.* — É o trabalhador que coadjuva os caixeiros, auxiliando-os no desempenho das suas funções.

*Caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho assim como as vendas numa secção do estabelecimento.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro de mar.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fornecendo mantimentos, aprestos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor, mas relativamente aos fornecimentos para navios.

*Caixeiro de praça.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra

instalada a sede da entidade empregadora; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade empregadora; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes propostas ou catálogos, enaltecendo as qualidades do produto. Enuncia os preços e as condições de pagamento; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador que se encarrega especialmente de apreciar e adquirir artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas, fazendo demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltecendo as qualidades do artigo.

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

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas. Dobra, empilha e arruma pequenos artigos em compartimentos, de acordo com a forma e natureza dos mesmos. Dispõe grandes peças em caixas ou grades, manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação, arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de tratamento; acondiciona os produtos de acordo com instruções recebidas pelos seus superiores hierárquicos. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de os embalar e a proteger os produtos contra a corrosão, através de técnicas de protecção e impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, rebites ou cordéis e de marcar nas superfícies superiores o artigo contido na origem e destino ou outras indicações.

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

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de três ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

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

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores, promotores de vendas e caixeiros, assim como todos os restantes trabalhadores que estejam sob as suas ordens. Cuida da exposição das mercadorias, procura resolver litígios entre clientes e a entidade empregadora e dá as informações que lhe sejam solicitadas. É responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona todos os trabalhadores ligados ao sector de vendas; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, objectivos cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Operador de máquinas de embalar.* — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros. Introduce o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem. Regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamentos, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização. Transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes ou outros meios utilizados; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, para a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

*Praticante.* — É o trabalhador que em estabelecimento de venda por grosso ou a retalho está em regime de aprendizagem.

*Propagandista.* — É o trabalhador que se encarrega de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

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

de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias, não necessitando de qualquer formação específica.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que deseja e do preço e condições de pagamento do mesmo; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; recebe encomendas e elabora as respectivas notas e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

#### c) Profissionais de relojoaria e ourivesaria

*Oficial-encarregado de ourivesaria/relojoaria.* — É o profissional de ourivesaria/relojoaria que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou o gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Oficial de ourivesaria.* — É o profissional que conserta artefactos de metal preciosos destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando as ferramentas necessárias para o efeito.

*Oficial de relojoaria.* — É o profissional de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto. Proceda a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando as ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa. Constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Proceda à limpeza geral do relógio e lubrifica-o segundo as indicações dos fabricantes. Proceda à reparação de todos os tipos de relógio.

*Praticante de ourivesaria/relojoaria.* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos, preparando-se para ascender a oficial.

#### d) Motoristas

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de um veículo automóvel (pesado ou ligeiro), zela pela sua conservação e limpeza,

faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a facturação e cobranças dos mesmos no acto da entrega.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos no acto da entrega.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo, considera-se:

- «Categoria profissional» a designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;
- «Carreira profissional» o conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- «Grau» a situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- «Escala salarial» a remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- Ingresso pelo grau e escala salarial mais baixos da categoria profissional;
- Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

#### Artigo 3.º

##### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- Progressão — constitui progressão a mudança para escala salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

## Artigo 4.º

### Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais e exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

## Artigo 5.º

### Praticantes/aprendizes

1 — Entende-se por praticante ou aprendiz o trabalhador que possua habilitações ou grau inferior ao 12.º ano de escolaridade.

2 — A admissão para as carreiras/categorias profissionais de ourivesaria/relojaria, armazém, caixeiro, constantes da presente convenção e mencionadas no anexo III, poderá ser precedida de um período de adaptação, cuja duração máxima será de dois anos, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

3 — Não haverá lugar a este período de adaptação quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente à duração para ele prevista, desde que documentado.

## Artigo 6.º

### Estagiários

1 — Entende-se por estagiário o trabalhador cujas habilitações sejam consideradas equivalentes ou superiores ao 12.º ano de escolaridade.

2 — A admissão para qualquer das categorias profissionais constantes da presente convenção e mencio-

nadas no anexo III poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à adaptação do trabalhador à profissão para a qual foi contratado.

3 — Esse período terá a duração máxima de um ano, durante o qual o trabalhador auferirá uma remuneração base mensal que não pode ser inferior a 80% da prevista nesta CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

### ANEXO III

Tabela salarial — 2007

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	654
2	Chefe de serviços ..... Contabilista/TOC ..... Tesoureiro ..... Técnico de informática ..... Gerente comercial .....	630
3	Chefe de vendas/compras ..... Encarregado geral .....	587
4	Chefe de secção ..... Inspector administrativo ..... Programador mecanográfico ..... Técnico de contabilidade ..... Caixeiro-encarregado ..... Inspector de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Oficial encarregado — ourivesaria/relojaria	570
5	Correspondente em línguas estrangeiras/tra- dutor ..... Estenodactilógrafo ..... Caixa de escritório ..... Caixeiro chefe de secção ..... Secretário de direcção .....	565
6	Primeiro-assistente administrativo ..... Operador mecanográfico ..... Primeiro-assistente de contabilidade ..... Primeiro-caixeiro/prospector de vendas ..... Técnico de vendas ..... Vendedor ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Oficial de ourivesaria/relojaria .....	527
7	Segundo-assistente administrativo ..... Segundo-assistente de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Segundo-caixeiro ..... Caixeiro de praça/mar ..... Conferente ..... Promotor de vendas ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial de 2.ª — ourivesaria/relojaria .....	507
8	Terceiro-assistente administrativo ..... Terceiro-caixeiro ..... Propagandista ..... Telefonista-recepcionista ..... Cobrador ..... Ajudante de motorista ..... Oficial de 3.ª — ourivesaria/relojaria .....	460

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
9	Caixa de comércio ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Operador de máquinas de embalar ..... Servente ..... Ajudante de caixa ..... Ajudante de caixa	440
10	Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda .....	413
11	Praticante de ourivesaria/relojoaria ..... Praticante de armazém ..... Praticante de caixa ..... Servente de limpeza ..... Paquete (16 a 18 anos) .....	413
12	Técnico de contabilidade em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana) .....	204
13	Servente de limpeza (uma hora por dia) ....	4,15

Aveiro, 27 de Novembro de 2006.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*Sofia Dias Monteiro*, mandatária.

Pela Associação Comercial de Ovar e São João da Madeira:

*Francisco Andrade*, consultor jurídico.

Pela Associação Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

*Verónica Liliana Pinto da Conceição Soares*, mandatária.

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

*Andrea Isabel Araújo Doroteia*, mandatária.

*Carlos Alberto Costa Vieira*, mandatário.

Depositado em 27 de Dezembro de 2006, a fl. 153 do livro n.º 10, com o n.º 266/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global.**

O presente contrato colectivo de trabalho revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Ana-

dia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João da Madeira, Sever do Vouga, Vagos e Vale de Cambra, do distrito de Aveiro, exerçam a actividade comercial representadas pelas associações empregadoras outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — A presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por um período mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

4 — A resposta à proposta e respectiva contraproposta devem ser apresentadas até 30 dias após a recepção da proposta.

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

6 — Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão de pessoal**

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Condições mínimas de admissão**

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT já exerçam a profissão.