

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Revisão global

Revisão global ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 1982 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2016.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

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

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os

quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Admissão

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

Cláusula 4.ª

Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

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

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

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

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

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

7- Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, bem como a respetiva categoria profissional e demais direi-

tos previstos neste contrato coletivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Obrigatoriedade de admitir preferencialmente candidatos desempregados

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

2- Poderão consultar o registo de desempregados dos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e a manter sempre em dia o registo de desempregados, com indicação das casas onde foram empregados, motivo de despedimento, ordenados que recebiam e datas em que foram despedidos.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este contrato serão clas-

sificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

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

Cláusula 9.^a

Acesso e promoções

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas por promoção interna

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

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

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

c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;

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

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

f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os

atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Transferência do local de trabalho - Princípio geral

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

Cláusula 15.^a

Transferência coletiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Transferências individuais

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

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do número 1 e com o número 5 da cláusula anterior.

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

CAPÍTULO IV

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

Cláusula 18.^a

Banco de horas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

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

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

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

7- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso complementar ou feriado confere ao trabalhador o

direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

Cláusula 20.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

a) 50 %, se o trabalho for diurno;

b) 75 %, se for noturno, incluindo já o acréscimo legal;

c) 100 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja noturno.

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a-A

Trabalho em regime de tempo parcial

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

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

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

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

a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;

b) Os limites do horário diário e semanal;

c) A categoria profissional;

d) O local de trabalho;

e) A remuneração mensal e outros subsídios.

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

a) Para fazer face aos designados «picos de venda»;

b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse

regime não exceda 5 % do total de trabalhadores da empresa.

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição mínima

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

Cláusula 23.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2- No ato de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência, de sócio de sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas suplementares, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- O pagamento será feito em dinheiro, exceto se o traba-

lhador pedir ou der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

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

Cláusula 24.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Substituições temporárias

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

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

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

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 15,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 15,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

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

acesso automático ou obrigatório.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Subsídio de turnos

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

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

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 20,00 €, a pagar independentemente do ordenado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Feriados

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

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

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

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

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

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

b) Férias

Cláusula 33.^a

Duração das férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

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

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

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

Cláusula 35.^a

Indemnização por férias não gozadas

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

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

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

Cláusula 36.^a

Definição de falta

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

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

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

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

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

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

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

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

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

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

f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao

falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

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

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

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

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

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

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

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

o) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

p) A que por lei seja como tal considerada.

Cláusula 38.^a

Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

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

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

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

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

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

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

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

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

Cláusula 39.^a

Faltas não justificadas

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

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

Cláusula 40.^a

Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da

cláusula 37.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infração disciplinar grave.

Cláusula 41.^a

Impedimentos prolongados

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

I- Causas da cessação. O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa;

d) Despedimento coletivo;

e) Rescisão do trabalhador.

II- Cessação do contrato por mútuo acordo das partes:

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

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

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

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

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

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

III- Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade:

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

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

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

IV- Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade empregadora:

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

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

3- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade empregadora a prova da existência de justa causa invocada.

V- Justa causa de rescisão por parte da entidade empregadora:

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

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

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

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

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

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

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

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

VI- Nulidade do despedimento:

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

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

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

VII- Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador:

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

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

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

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

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

d) Aplicação de sanção abusiva;

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade de oportunidades

Cláusula 43.^a

Princípios gerais sobre igualdade

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

Cláusula 43.^a-A

Igualdade de retribuição

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

SECÇÃO II

Direitos parentais

Cláusula 44.^a

Parentalidade

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

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 45.^a

Trabalhador-estudante

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

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

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

CAPÍTULO IX

Previdência, abono de família e regalias sociais

Cláusula 46.^a

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente

ou regular, quer por sua iniciativa, quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

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

2- O valor do subsídio de refeição é de 4,20 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 48.^a

Infração à disciplina

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

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

Cláusula 49.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 50.^a

Processo disciplinar

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

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

2-

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

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

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

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

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

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

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

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

8- A decisão só pode ser proferida decorridos 10 dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente número 6 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares são as seguintes:

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

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

3- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravi-

dade da infração e à culpabilidade do infrator não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

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

Cláusula 52.^a

Caducidade da ação e prescrição da ação disciplinar

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

Cláusula 53.^a

Comunicação das sanções

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

Cláusula 54.^a

Recurso

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

Cláusula 55.^a

Sanções abusivas

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

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

Cláusula 56.^a

Presunção de abusividade

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

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 57.^a

Princípio geral

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Pequenas e grandes deslocações

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

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

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

Cláusula 59.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

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

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

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

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

Cláusula 60.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

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

2- As empresas manterão inscritos na folha de pagamento

da caixa de previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

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

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

b) Ajuda de custo de 50,20 € por dia de deslocação no continente e ilhas e de 89,35 € no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respetiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser co-

bertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

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

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

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

5- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

Cláusula 63.^a

Inatividade do pessoal deslocado

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

Cláusula 64.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 65.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento pro-

fissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

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

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

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

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

Cláusula 66.^a

Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

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

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

CAPÍTULO XIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 68.^a

Comissão de segurança e saúde

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

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

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

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

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

Cláusula 69.^a

Regulamento de segurança e saúde

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

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

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de caráter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

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

Cláusula 70.^a

Equipamento individual

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

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

CAPÍTULO XIV

Atividade sindical

Cláusula 71.^a

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição

dos trabalhadores no sindicato e na atividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 72.^a

Reclassificação profissional

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

Cláusula 73.^a

Manutenção das regalias anteriores

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

Cláusula 74.^a

Prevalência de normas

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

Cláusula 75.^a

Criação, extinção e reclassificação de categorias profissionais

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

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

ANEXO I

Definição de funções

Serviços administrativos

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

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os

sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponível; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações e fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo - É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

Caixa - É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe do centro de processamento e recolha de dados - É o trabalhador que, sob a dependência direta dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

Chefe de contabilidade/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos com vista à determinação dos custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou

fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é -lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Chefe de departamento ou chefe de divisão - É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe dos serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a cinco.

Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir.

Controlador de aplicação - É o trabalhador que assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e atualiza ficheiros-mestres. Controla e verifica a qualidade e exatidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que tem como principal função redigir e datilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário assistente administrativo e se prepara para esta função.

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

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

Datilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos datilográficos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviço de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou o que, não ha-

vendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Inspetor administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador, quer através da consola, quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona online com a unidade central de processamento.

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

Programador mecanográfico ou de peri-informática - É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas, transmitindo indicações várias. Poderá desempenhar serviços auxiliares de escritório.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho contratos e escrituras.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de asse-

gurar o processamento dos respetivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina operadora ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas e, sem sair do seu local de trabalho, realiza outros serviços relacionados com a sua função.

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

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Fogoeiros

Encarregado de fogoeiro - O trabalhador que exerça as funções de encarregado terá uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogoeiros o mínimo de três profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogoeiros e ajudantes.

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

ANEXO II

Condições profissionais específicas

I- Serviços administrativos

A) Condições mínimas de admissão

a) *Profissionais de escritório* - As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em princípio, as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, excetuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do sindicato respetivo. A idade mínima é de 18 anos;

b) *Profissionais de informática* - As habilitações exigíveis são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos;

c) *Cobreadores* - Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da pro-

fissão, devidamente comprovado;

d) *Telefonistas* - Idade mínima de 16 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado;

e) *Paquete* - Idade não inferior a 16 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado;

f) *Contínuos* - Idade não inferior a 18 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

Nota - No que respeita às habilitações mínimas, a sua opinião não será obrigatória para as entidades empregadoras com estabelecimentos em concelhos onde não existam escolas que habilitem para os cursos referidos.

B) Dotações mínimas

1- É obrigatória a existência de, pelo menos:

a) Um profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe dos serviços administrativos nos escritórios em que haja mais de 30 trabalhadores;

b) Um profissional com a categoria de chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 20 trabalhadores;

c) Um profissional classificado, pelo menos, como chefe secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis profissionais de escritório.

2- Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5% dos profissionais de escritório existentes;

b) Os assistentes administrativos serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue, podendo, contudo, o número de assistentes administrativos de 1.ª e assistentes administrativos de 2.ª ser superior ao número fixado para cada uma das classes;

c) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos assistentes administrativos ou equiparados.

3- Quando as entidades empregadoras tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeito de classificação.

C) Acesso obrigatório

1- Profissionais de escritório e correlativos:

a) Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem quatro anos no exercício em qualquer das classes seguintes:

Assistente administrativo de 2.ª;

Cobrador;

Telefonista.

b) Os estagiários e os datilógrafos logo que completem 2 anos de estágio ou 21 anos de idade são promovidos a assistentes administrativos de 2.ª;

c) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de assistentes administrativos;

d) O perfurador-verificador até quatro anos de permanência na categoria terá para efeitos de retribuição a equiparação, de quatro anos e mais anos, a assistente administrativo de 2.ª;

e) Os cobradores de 2.ª classe são promovidos a cobradores de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª;

f) Os telefonistas de 2.ª serão promovidos a telefonistas de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª Este regime não se aplica aos trabalhadores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT, embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2- Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais de uma classe de cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

D) Quadro de densidades dos assistentes administrativos

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

II- Fogueiros

1- As categorias profissionais abrangidas por este CCT serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro, para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

2- É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste CCT.

3- Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de vapor.

4- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

III- Contagem de tempo

Nas promoções, bem como nas equiparações, para efeitos de retribuição, previstos no presente anexo II, conta-se todo o tempo que o trabalhador tiver na classe ou categoria, incluindo o anterior à data da entrada em vigor do CCT.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2016)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	904,00

II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	841,00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	795,00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direção Técnico administrativo Fogoeiro-encarregado	751,00
V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1.ª Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1.ª classe	698,00
VI	Cobrador de 1.ª classe Assistente administrativo de 2.ª Esteno-datilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2.ª classe Rececionista	659,00
VII	Cobrador de 2.ª classe Telefonista de 1.ª classe Fogoeiro de 3.ª classe	621,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Datilógrafo Estagiário	545,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	530,00

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Lisboa, 22 de janeiro de 2016.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

José Augusto dos Santos, mandatário.

Depositado em 1 de fevereiro de 2016, a fl. 184 do livro n.º 11, com o n.º 13/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC

SECÇÃO I

Disposições gerais

1- Âmbito do AE

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Easyjet e, por outro lado, os tripulantes de cabine (de ora em diante abreviadamente designados por «Tripulantes» ou por «Trabalhadores») ao seu serviço, representados pelo SNPVC.

A Easyjet integra o sector de actividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 62100).

O presente acordo de empresa aplica-se a um empregador e a 149 trabalhadores.

O presente AE aplica-se em todo o território nacional, abrangendo todos os tripulantes de cabine que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem de serviço ao estrangeiro.

2- Vigência e revisão

O presente AE produz os seus efeitos no primeiro dia do mês seguinte à respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e permanecerá em vigor até 30 de novembro de 2018.

A potencial prorrogação da validade deste AE bem como o processo para a respetiva revisão ocorrerão nos termos previstos no Código do Trabalho.

Caso qualquer das partes pretenda renovar ou rever o AE, a mesma deverá enviar comunicação à outra parte com uma antecedência mínima de 3 meses relativamente à respetiva data de caducidade. As partes subquentemente iniciarão as negociações com vista à renovação e/ou revisão do AE.

A cessação do AE operará de acordo com as disposições do Código do Trabalho. Caso qualquer das partes pretenda denunciar o presente AE deverá comunicar por escrito à outra parte a sua intenção com uma antecedência mínima de 3 meses relativamente à data prevista para o seu termo de vigência.

Os níveis salariais incluídos no presente AE estarão em vigor até 31 de janeiro de 2017. A partir de novembro de 2016 a Easyjet está disponível para iniciar negociações relativas aos níveis e elementos salariais a aplicar entre 1 de fevereiro de 2017 e 30 de novembro de 2018.

De forma a permitir que as negociações se desenrolem de forma construtiva, nenhuma das partes adotará qualquer ação unilateral relacionada com a negociação do AE e/ou revisão dos níveis salariais, enquanto as negociações se encontrem a decorrer.

3- Regime supletivo

Todas as matérias não previstas no presente AE reger-se-ão pelas disposições gerais da lei portuguesa, pelo disposto nos contratos de trabalho e no manual de operações, pelas disposições relevantes relativas a limitações de tempo de voo e pelos regulamentos gerais internos em vigor na Easyjet.

4- Obrigações da empresa