

CCT entre a APEL – Associação Portuguesa de Editores e Livreiros, a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros
Revisão global

CAPÍTULO I
Área, âmbito e vigência

Cláusula 1ª
Área e âmbito

1. A presente Convenção Colectiva, a seguir designada por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam actividades Editoras e Livreiras, representadas pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.
1. Dasquelas empresas exceptuam-se, no entanto, do âmbito de aplicação desta CCT as que, não sendo livreiras, comercializem acessoriamente livros.
2. O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.
3. Esta CCT abrange 297 Empresas e 3.037 Trabalhadores.

Cláusula 2ª
Vigência, denúncia e revisão

1. A 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 cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de doze meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.
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 respectiva fundamentação.
4. A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta, mesmo as que não sejam aceites.
5. Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
6. As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva 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 3ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados profissionalmente de harmonia com as suas funções, nos grupos e subgrupos e categorias ou escalões constantes dos Anexos I e II.

Cláusula 4ª

Condições de admissão

1. Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.
 2. As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias ou escalões enumerados no anexo I são as seguintes:
 - A) Trabalhadores de imprensa – Idade mínima de 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.
 - B) Trabalhadores de escritório – Idade mínima de 16 anos e as seguintes habilitações mínimas: 9º ano unificado, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles, ou outros oficialmente equivalentes.
 - C) Trabalhadores electricistas – Idade mínima de 16 anos, as habilitações escolares mínimas legais e a respectiva carteira profissional:
- 1) Serão admitidos na categoria da ajudantes os indivíduos de 16 anos que, exercendo a profissão de electricistas, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou de montador electricistas ou equivalentes.

§ 1º A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda atestado por uma entidade competente para o efeito.

- D) Trabalhadores do comércio – Idade mínima de 16 anos e as habilitações mínimas legais.
- E) Trabalhadores telefonistas – Idade mínima de 18 anos e as habilitações legais.
- F) Trabalhadores cobradores – Idade mínima de 18 anos e as habilitações legais
- G) Trabalhadores contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza:
 - Contínuos e porteiros – Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legais.
 - Guardas – Idade mínima de 21 anos e habilitações mínimas legais.
 - Trabalhadores de limpeza – Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais.
- H) Trabalhadores motoristas – Após cumprimento da escolaridade obrigatória e carta de condução profissional.
- I) Trabalhadores das garagens – Após cumprimento da escolaridade obrigatória.
- J) Trabalhadores da construção civil – Após cumprimento da escolaridade obrigatória.
- L) Trabalhadores de hotelaria:
 1. Após cumprimento da escolaridade obrigatória;
 2. No momento de admissão os trabalhadores que não sejam titulares de carteira profissional deverão ter as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e o boletim de sanidade;
 3. O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional quando exigida por lei;
 4. Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito às refeições servidas ou confeccionadas no local de trabalho;

5. O valor atribuído à alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é fixado em **30 €**, para todos os efeitos decorrentes da aplicação desta CCT e da lei, e nos casos de férias e dietas, nomeadamente.
- M) Técnicos de vendas – De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, com as habilitações mínimas legais.
- N) Trabalhadores técnicos de desenho:
- 1) Nas admissões para as categorias de técnicos de desenho devem ser privilegiadas as habilitações escolares de formação artística, com ingressos mínimos seguintes:
 - a) Com curso tecnológico de design gráfico ou curso nível III-CE de artes gráficas, os trabalhadores ingressam, em início de carreira, na categoria de desenhador gráfico/artístico (de 3º ano);
 - b) Com o curso complementar – 11º ano (de artes gráficas ou de imagem), os trabalhadores ingressam, em início de carreira, na categoria de desenhador gráfico/artístico (de 2º ano);
 - c) Com o curso profissional de artes gráficas ou curso geral de artes gráficas (9º ano), os trabalhadores ingressam, em início de carreira, na categoria de desenhador gráfico/artístico (de 1º ano);
 - d) Com o curso unificado de 9º ano, ingressam, em início de carreira, na categoria de tirocinante de desenho.
 - 2) Quando, na admissão, o trabalhador estiver habilitado com um curso de bacharelato de desenho, de design de comunicação ou design visual, ingressa, em início de carreira, numa das categorias do Grupo A após o tirocínio de seis meses, auferindo neste período a remuneração prevista para o Grupo B.
 - 3) As habilitações de admissão referidas nestas condições não serão exigíveis aos trabalhadores no exercício das profissões deste grupo de trabalhadores.
3. As condições de admissão previstas nesta cláusula não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem funções a que correspondem as categorias previstas nesta CCT.
4. Em profissões que possam ser desempenhadas por deficientes procurarão as entidades patronais dar preferência à sua admissão, desde que possuam a escolaridade obrigatória.

Cláusula 5ª **Período experimental**

1. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.
2. As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
3. O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na Lei para os Contratos a Termo, e tem a seguinte duração:
 - a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6ª **Contratos a termo**

A matéria do Contrato a Termo será regulada pelo disposto na Lei.

Cláusula 7ª
Admissão para efeitos de substituição

- 1 . A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título desde que aquela circunstância conste, por forma clara, em contrato escrito.
- 2 . Ainda neste caso deverá ser observado o disposto no nº 1 da cláusula 10ª.
- 3 . No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de trinta dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.
- 4 . O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no nº 1 desta cláusula terá direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado, bem como à retribuição por inteiro do mês que cesse o contrato.
- 5 . O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no nº 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais desta CCT.
- 6 . O trabalhador substituto terá direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.
- 7 . A entidade patronal entregará ao trabalhador, no acto da sua celebração, uma cópia do contrato referido nesta cláusula, respeitando as condições previstas nos números anteriores.

Cláusula 8ª
Dotações Mínimas

1. É obrigatória a existência de:
 - A) Trabalhadores de escritório:
 - a) Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento ou chefe de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores;
 - b) Por cada cinco profissionais de escritório, a existência de um chefe de secção;
 - c) O número total de estagiários não poderá exceder 25% do número de escriturários, podendo, no entanto, haver sempre um estagiário.
 - B) Trabalhadores do comércio:
 - a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro chefe de secção;
 - b) O número de caixeiros ajudantes não poderá exceder 25% do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro ajudante.
 - C) Trabalhadores electricistas
 - a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
 - b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
 - c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas em a) e b).
2. Nas secções ou sectores com mais de vinte e cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou sector ou equivalente. Este ponto não se aplica às dotações mínimas específicas consignadas nesta cláusula.

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

Cláusula 9ª **Mapas de quadro de pessoal**

As entidades patronais comprometem-se a enviar aos Sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço e neles inscritos, bem com às Associações Patronais respectivas, até 30 de Novembro de cada ano, o Mapa do Quadro de Pessoal a que se refere a legislação em vigor.

Cláusula 10ª **Acessos**

1. No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de trabalhadores estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualificações requeridas para o desempenho de funções e, neste caso, sendo ouvidos previamente a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou a comissão intersindical ou delegado sindical, pela ordem indicada de preferência.
2. Sempre que a entidade patronal, independentemente do estabelecido neste contrato, tenha necessidade de promover trabalhadores, deverá ter em conta, por ordens de preferência, as maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo cursos de formação e aperfeiçoamento, e competência profissional e a antiguidade.
3. Os estagiários, após dois anos na categoria ou 20 de idade, ou após um ano na categoria se tiverem entre 20 ou 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiros escriturários.
4. Os terceiros e segundos escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão à categoria superior.
5. Será qualificado de Técnico Administrativo o profissional que possua a respectiva certificação de entidades oficiais competentes ou o profissional qualificado de Primeiro Escrivão há mais de quatro anos.
6. O profissional qualificado de Guarda-Livros ou que possua a certificação de Técnico de Contabilidade de entidades oficiais competentes será qualificado nesta nova categoria profissional.
7. O profissional qualificado de Secretário de Direcção ou que possua a certificação de Técnico de Secretariado/Direcção será qualificado nesta nova categoria profissional.
8. Será qualificado de Técnico Comercial o profissional que possua a respectiva certificação de entidades oficiais competentes ou o profissional qualificado de Primeiro Caixeiro há mais de quatro anos.
9. Será qualificado de Técnico de Vendas o profissional que possua a respectiva certificação de entidades oficiais competentes ou o profissional qualificado de Vendedor Especializado há mais de quatro anos.
10. Será qualificado de Técnico de Marketing o profissional que possua a respectiva certificação de entidades oficiais competentes.
11. Será qualificado de Técnico de Armazém o profissional que possua a respectiva certificação de entidades oficiais competentes.
12. Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido a escolaridade obrigatória ou equivalente passarão automaticamente a profissionais de escritório.
13. Os praticantes de caixeiro com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiro ajudante.
14. Os terceiros e segundos caixeiros, logo que completem três anos na categoria, ascenderão à categoria superior.
15. Os caixeiros ajudantes ascenderão a terceiros caixeiros após dois anos na categoria.

- 16 . Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro idêntico têm acesso às categorias imediatamente seguintes logo que completado o período de tempo previsto.
- 17 . Os trabalhadores Técnicos de Desenho com a categoria de Desenhador Gráfico/Artístico, têm acesso às profissões do Grupo A mediante o desempenho de funções ou por promoção.
- 18 . Os Tirocinantes de Desenho têm acesso, no final do período de um ano, em função da sua habilitação, à categoria de Desenhador Gráfico/Artístico (de 1º ano), (de 2º ano) ou (de 3º ano).
- 19 . O acesso à categoria de Desenhador Arte Finalista, de Desenhador Maquetista, de Desenhador Chefe, de Visualizador ou de funções de chefia/direcção, far-se-á por desempenho de funções, por preenchimento de vagas ou por proposta.
- 20 . As promoções automáticas para os trabalhadores electricistas são as seguintes:
 - a) Passam à categoria de ajudantes os aprendizes maiores de 17 anos que tenham completado três anos de efectivo serviço; os indivíduos com 16 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os Ajudantes que tenham, completado dois anos de bom e efectivo serviço nesta categoria;
 - b) Passam à categoria de pré oficial os indivíduos com 16 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham, completado dois anos de bom e efectivo serviço nesta categoria;
 - c) Passam à categoria de oficial os indivíduos que na categoria de pré oficial tenham completado dois anos de bom e efectivo serviço nesta categoria.

§ Único. São considerados para todos os efeitos previstos na alínea b) os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

21. Os terceiros oficiais e segundos oficiais metalúrgicos, após três anos de permanência na categoria, passam automaticamente à categoria superior.
22. Os Estagiários de revisão passam à categoria de revisor após um ano na categoria.
23. Para os trabalhadores de hotelaria os acessos são os seguintes:
 - a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 e que ingressem pela primeira vez na actividade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano;
 - b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos e que ingressem pela primeira vez na actividade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão;
 - c) Seja qual for a idade no momento de admissão e ingressando pela primeira vez na actividade, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos;
 - d) Os trabalhadores sujeitos a aprendizagem têm de cumprir um período de estágio de doze meses, findo o qual ascenderão à categoria imediata;
 - e) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente na categoria respectiva.
24. Para os trabalhadores telefonistas, os acessos são os seguintes:
 - a) Os trabalhadores telefonistas de 2ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a telefonistas de 1ª.
25. Para efeito das promoções automáticas previstas nesta cláusula, contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor desta CCT.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 11ª

Deveres da entidade patronal

1. São deveres da entidade patronal:
 - a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, iluminação, temperatura ambiente e cubicagem em relação ao número de trabalhadores, observando-se neste aspecto, as normas emanadas da Direcção Geral de Saúde;
 - b) Atender os pedidos de esclarecimentos que lhe sejam dirigidos pelos sindicatos e respeitem pertinentemente à execução desta convenção;
 - c) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta CCT;
 - d) Permitir a afixação de todos os textos, convocatórias, comunicações ou informações que sejam enviadas pelo sindicato relativas à vida sindical e aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores, em local apropriado e do conhecimento destes;
 - e) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelos trabalhadores;
 - f) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
 - g) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
 - h) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores quando modificações nos esquemas de gestão ou organização da empresa o justifiquem.

Cláusula 12ª

Deveres dos trabalhadores

1. São deveres dos trabalhadores:
 - a) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética profissional;
 - b) Usar de urbanidade nas suas relações dentro do local de trabalho;
 - c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
 - d) Guardar segredo profissional, salvo quando a quebra se tornar essencial à defesa dos seus direitos e garantias ilicitamente atingidos;
 - e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;
 - f) Não se opor por qualquer forma a que a entidade patronal exerça os direitos que lhe são ou foram atribuídos por lei relativos a aspectos profissionais;
 - g) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as tarefas que, de acordo com a sua categoria profissional, lhe estiverem confiadas;
 - h) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção.

Cláusula 13^a **Garantias dos trabalhadores**

1. É proibido à entidade patronal:
 - a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou nesta convenção, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo de exercício desses direitos;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - c) Em caso algum alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
 - d) Baixar, em caso algum, a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria ou classe, constante neste contrato, salvo o disposto na cláusula 21^a.
 - e) Transferir o trabalhador para outro local sem seu prévio consentimento por escrito, salvo o disposto na Lei e nesta CCT;
 - f) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem seu prévio consentimento por escrito;
 - g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.
2. Quando qualquer trabalhador transite de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada juridicamente, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.
3. No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n^o1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador, devidamente comprovados.
4. A prática de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 75^a.

CAPÍTULO IV **Prestação de Trabalho**

Cláusula 14^a **Período Normal de Trabalho**

1. O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.
2. O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, salvaguardando-se horários de menor duração já praticados pelas empresas.
3. O período normal de trabalho, para os trabalhadores administrativos, é de 37,30 horas distribuídas de 2^a a 6^a feira.
4. Para os restantes trabalhadores, o período normal de trabalho é de Segunda feira a Sábado às 13 horas, excepto no período compreendido entre o dia 1 de Junho e 31 de Agosto, em que não haverá lugar à prestação de trabalho durante todo o dia de Sábado.
5. Nas empresas cujos estabelecimentos estejam autorizados a abrir ao sábado são garantidos aos trabalhadores os seguintes direitos, sem prejuízo de outros mais favoráveis:

- a) Gozarão de 2 dias de descanso por semana sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro gozado preferencialmente ao Sábado ou à Segunda-feira, ou em alternativa, de forma rotativa de Segunda-feira a Sábado, inclusive.
6. Mediante acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, poderão acordar a prestação de trabalho aos Sábados da parte da tarde, os trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor da presente CCT.
7. O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um 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.
8. Aos trabalhadores que cumpram um horário de mais de quatro horas ininterruptas, a entidade patronal facultará um período de quinze minutos de intervalo, sem prejuízo da respectiva retribuição, excepto para os trabalhadores por turnos, que será de meia hora e que contarão, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.
9. As empresas que pretendam praticar, total ou parcialmente, horário diferente do previsto nas alíneas anteriores poderão fazê-lo com o acordo expresso dos trabalhadores.

Cláusula 15ª **Trabalho suplementar**

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado antes e depois do período normal de trabalho.
2. Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, mas sempre a título facultativo para o trabalhador, até ao limite máximo de 200 horas anuais.
3. A prestação de trabalho suplementar:
 - a) Não pode exceder 2 horas diárias;
 - b) Deve ser interrompido por sessenta minutos às horas das refeições, sendo estas a cargo da entidade patronal.

Cláusula 16ª **Isenção de horário de trabalho**

1. É permitida a isenção de horário de trabalho nos termos e com os efeitos previstos nesta CCT.
2. Os requerimentos de isenção do horário de trabalho deverão ser entregues nas delegações do Ministério da Segurança Social e do Trabalho do distrito da sede da empresa, acompanhados das declarações de concordância dos trabalhadores.
3. A isenção do horário de trabalho pressupõe que os trabalhadores não estão sujeitos à determinação nas horas de início e de termo de trabalho, continuando sujeitos, em regra, aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.
4. Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.
5. Quando por força da sua actividade os trabalhadores, nomeadamente os técnicos de vendas tenham de prestar, com carácter de regularidade, serviço para além do período normal de trabalho, as empresas deverão conceder-lhes a isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO V **Retribuição do Trabalho**

Cláusula 17ª **Retribuição do trabalho**

1. As remunerações certas mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por esta CCT são as constantes no Anexo II.
2. As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: O nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.
3. Seja qual for a forma de pagamento este terá de ser feito durante as horas de serviço efectivo e em qualquer dos casos estar disponível para o trabalhador até ao último dia útil do mês a que corresponder. O trabalhador receberá por cada dia em atraso um dez avos de acréscimo sobre a sua remuneração normal, caso se prove haver atitude dolosa ou reiteradamente negligente por parte da entidade patronal.
4. As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas seguintes:
 - a) Consideram-se horas de refeição, início e termo:
 - Almoço, entre as 12.30h e as 14.30h ou entre as 13h e as 15h, conforme horário praticado;
 - Jantar, entre as 19h e as 21 horas.
5. Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar recebimentos e/ou pagamentos terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas no valor de **13,06 €** (de 1 Janeiro a 31 de Dezembro de 2003) e **13,50 €** (de 1 Janeiro a 31 de Dezembro de 2004), enquanto estejam no exercício das referidas funções.
6. Os trabalhadores que ocasionalmente substituam os profissionais referidos no nº 5 receberão o respectivo abono mensal. Nos meses incompletos receberão proporcionalmente ao tempo de substituição.
7. Os Caixeiros Viajantes e os Caixeiros de Praça que, sem o seu acordo, vejam alteradas pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será, pela entidade patronal, garantida, durante os doze meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos doze meses anteriores, sem prejuízo das alterações ocorridas ou que venham a ocorrer pelo regime da certificação.
8. A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos nesta convenção.
9. Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração fixa mínima prevista nesta CCT, independentemente da parte variável.
10. As comissões sobre vendas deverão ser creditadas pelas notas de encomenda ou requisição assinada pelos respectivos clientes, desde que comprovada a sua autenticidade, salvo se nos cinco dias subsequentes à recepção da encomenda a entidade patronal comunicar que a não pode satisfazer por razões que lhe não são imputáveis. No caso das vendas em sistemas de crediário, as comissões sobre as vendas deverão ser creditadas pelos contratos, assinados pelos respectivos clientes, desde que comprovada a sua autenticidade, só se mostrando, no entanto, o trabalhador com direito a elas à medida que os referidos contratos vão sendo liquidados.
11. Os trabalhadores responsáveis por chefia de serviços auferirão uma retribuição nunca inferior á retribuição mensal base do profissional mais qualificado do sector respectivo acrescida de 10%.

12. Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos na presente convenção, nomeadamente a existência de comissionistas.
13. O disposto no número anterior não se aplica aos agentes comerciais ou mediadores.
14. O trabalho nocturno será remunerado nos termos da lei.
15. Da presente revisão, não pode resultar para nenhum trabalhadores, um aumento salarial percentualmente inferior ao acordado.

Cláusula 18ª **Subsídio de refeição**

1. As empresas pagarão a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição no valor de **3 €**.
2. Aos trabalhadores que prestam trabalho aos Sábados da parte da tarde as empresas pagarão um subsídio no valor de **5,55 €**.
3. Os valores do Subsídio de Refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 19ª **Remuneração do trabalho suplementar**

1. O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 75% se o trabalho for diurno;
 - b) 100% se o trabalho for nocturno;
 - c) 200% se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, tendo o trabalhador direito a um dia de descanso nos três dias subsequentes, sem prejuízo da remuneração normal.
2. Para efeitos do número anterior considera-se trabalho nocturno todo aquele que se tenha iniciado entre as vinte e uma e as oito horas.

Cláusula 20ª **Trabalho fora do local habitual**

1. A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde normalmente trabalha.
2. As despesas de deslocação, manutenção e representação (estas quando autorizadas) de qualquer trabalhador quando em serviço fora da localidade do seu local normal de trabalho são por conta da entidade patronal.
3. Os trabalhadores que efectuem deslocações dentro da localidade do seu local normal de trabalho terão direito:
 - a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas;
 - b) Ao pagamento das refeições, nos termos do nº 5 desta cláusula, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem.
4. Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.
5. As ajudas referidas nos números anteriores não poderão ser inferiores a **30,04 €** (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003) e **30,80 €** (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004) por cada dia. Em caso de ausência no local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão obrigatoriamente dos seguintes montantes:

	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003	De 1 Janeiro a 31 de Dezembro de 2004
Almoço ou jantar	€ 7,51	€ 7,80
Dormida com Pequeno-almoço	€ 17,33	€ 17,80

- 6 . A entidade patronal poderá optar pelo pagamento das despesas de deslocação contra a entrega de documentos pelo trabalhador.
- 7 . Quando o trabalhador utiliza veículo próprio ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á as despesas inerentes à sua utilização, na base do coeficiente de 0,28 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas, à altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.
- 8 . A entidade patronal comprometer-se-á:
 - a) Estabelecer um seguro de responsabilidade civil limitada a 6.000 € (seguro contra terceiros) para os trabalhadores de serviço externo que utilizam normal e/ou regularmente a própria viatura ao serviço da entidade patronal;
 - b) Segurar contra acidentes de trabalho os trabalhadores no período de trabalho independentemente de ser ou não durante o horário normal;
 - c) Segurar contra riscos de viagem ao estrangeiro ou Ilhas Adjacentes no valor de 6.000 € os trabalhadores que se desloquem ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 21ª **Substituições temporárias**

1. Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

§ Único. O previsto neste número relativo a acumulação de cargos não se aplica nos casos de férias, faltas e impedimentos prolongados.

2. Se a substituição durar mais de três meses num ano, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a retribuição respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.
3. Para efeitos de substituição deverão ser consultados os trabalhadores nos termos do nº 1 da cláusula 10ª.
4. O previsto no nº 2 desta cláusula não se aplica aos casos de faltas e impedimentos prolongados que prevejam possibilidade de ausência de trabalho por períodos de tempo superior a três meses.

Cláusula 22ª **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1. É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho mesmo que se trate de mudança total ou parcial do estabelecimento salvo se houver acordo do trabalhador. Caso se trate de dirigente ou delegado sindical terá de haver parecer favorável do sindicato respectivo.
2. Em caso de transferência do local de trabalho, a título provisório ou definitivo, a entidade patronal custeará sempre as despesas de transporte do trabalhador, do seu agregado familiar, mobiliário e outras despesas resultantes da transferência, bem como despesas de transporte diário para além dos gastos habituais verificados antes da transferência do local de trabalho.
3. O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

Cláusula 23ª **Diuturnidades**

1. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção, auferirão por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria ou escalão, uma diuturnidade de:

De 1 de Janeiro de 2000 a 31 de Dezembro de 2002	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004
€ 9,76	€ 10,11	€ 10,50

- até ao limite de três.
2. Para efeitos de atribuição de diuturnidades será contado todo o tempo de serviço na mesma categoria ou escalão à data da entrada em vigor desta convenção, salvo o disposto no número seguinte.
 3. Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção não tinham direito a diuturnidades e as não recebiam, será contado todo o tempo de serviço na mesma categoria, não podendo, no entanto, vencer mais que uma diuturnidade à data da entrada em vigor desta CCT.
 4. Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorre da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

Cláusula 24ª **Subsídio de Natal**

1. Todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT têm direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição, salvo o disposto nos números 3 e 5.
2. O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.
3. O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25% do subsídio referido no nº1, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.
4. Aquando da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado nesse ano considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.
5. Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado o trabalhador tem direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado no mínimo seis meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, nunca podendo, neste caso, o subsídio de Natal ser inferior a 25% do total.

CAPÍTULO VI **Suspensão da Prestação de Trabalho**

Cláusula 25ª **Descanso semanal e feriados**

1. Os dias de descanso semanal obrigatórios são o Sábado e o Domingo, sem prejuízo do disposto na cláusula 14ª.
2. a) São para todos os efeitos considerados feriados além dos decretados como obrigatórios os seguintes:

Feriado Municipal das Localidades onde se situam as respectivas instalações;

Terça-feira de Carnaval

b) Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro

Sexta-feira Santa

Domingo de Páscoa

25 de Abril

1º de Maio

Corpo de Deus (festa móvel)

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro e

25 de Dezembro

c) O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado na Segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 26ª

Direito a férias

1. O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
2. O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
3. O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos no nº 2 da cláusula 41ª o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.
4. O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado a assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no nº 3 da cláusula seguinte e do nº 2 da cláusula 41ª.

Cláusula 27ª

Aquisição do direito a férias

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos nºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis

Cláusula 28ª

Duração do período de férias

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
2. Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
4. Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 29ª

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1. O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
2. Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
3. Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 30ª

Marcação do período de férias

1. O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
2. Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.
3. Sem prejuízo do disposto na lei relativamente ao encerramento da empresa para férias, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.
4. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
5. Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.
6. O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
7. O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.
8. Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 31ª

Alteração da marcação do período de férias

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2. A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3. Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no nº 3 da cláusula anterior.
4. Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.
5. Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 32ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no nº 2 da cláusula 27ª.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.
4. Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 33ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.
3. Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 34ª

Subsídio de férias

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias e que deverá ser pago até 5 dias antes do início destas.
2. No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.
3. Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.
4. Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 35ª
Licenças sem retribuição

1. A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.
3. O período de licença concedida de acordo com esta cláusula será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.
4. Durante o período de licença, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 36ª
Faltas – Noção

1. Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
3. Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 37ª
Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da cláusula 51ª;
 - c) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no C.T. e em legislação especial.
 - e) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da cláusula 98ª;
 - g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - i) As que por lei foram como tal qualificadas.
3. São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos seguintes:
 - a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1º grau na linha recta (pais, filhos, sogros, noras e genros);
 - b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados).

- c) Aplica-se o disposto na alínea a) deste número ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial
- 4. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 38ª
Comunicação da falta justificada

- 1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
- 3. A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 39ª
Efeito das faltas justificadas

- 1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2. Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, sem prejuízo do previsto na cláusula 84ª;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do previsto na cláusula 83ª;
 - c) As previstas na alínea i) do nº 2 da cláusula 37ª; quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 3. Nos casos previstos na alínea c) do nº 2 da cláusula 37ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4. No caso previsto na alínea g) do nº 2 da cláusula 37ª as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 40ª
Efeitos das faltas injustificadas

- 1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.
- 3. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 41^a
Efeitos das faltas no direito a férias

1. As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII
Condições particulares de trabalho
 Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 42^a
Maternidade e paternidade

1. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2. A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e o Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

Cláusula 43^a
Licença por maternidade

1. A trabalhadoras tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
2. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
3. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no nº 1.
4. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.
5. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
6. A licença prevista no nº 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez.

Cláusula 44^a
Licença por paternidade

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

2. O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do nº1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:
 - a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte da mãe;
 - c) Decisão conjunta dos pais.
3. No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.
4. A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos nºs 2 e 3.

Cláusula 45ª

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.
2. A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a dispensa de dois períodos distintos, para o efeito, com a duração de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação.
3. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.
4. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

Cláusula 46ª

Faltas para assistência a menores

1. Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.
2. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.
3. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda de criança, por decisão judicial ou administrativa.

Cláusula 47ª

Trabalho suplementar

1. A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
2. O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do nº 2 da cláusula 44ª.

Cláusula 48ª

Trabalho no período nocturno

1. A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:
 - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
 - b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.
2. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
3. A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 49ª
Regime das licenças, faltas e dispensas

1. Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:
 - a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo bem como nas demais situações de interrupção da gravidez.
 - b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos na Cláusula 44ª;
 - c) Do gozo da licença por adopção;
 - d) Das faltas para assistência a menores;
 - e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
 - f) Das dispensas de trabalho nocturno;
 - g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.
2. As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 50ª
Protecção no despedimento

1. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
2. O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.
3. O parecer referido no nº 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.
4. É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no nº 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.
5. Se o parecer referido no nº 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
6. A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no nº 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.
7. Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no nº 4 da cláusula 75ª ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.
8. O empregador não se pode opor à reintegração de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 51^a
Trabalhador estudante

1. Os trabalhadores estudantes dos estabelecimentos do ensino preparatório, geral, complementar, médio ou superior, oficial, oficializado ou equivalente e ainda os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, neste caso dentro do âmbito e das necessidades específicas da empresa onde trabalhem, têm direito durante o período escolar, e em dias de aulas, à redução do seu horário de trabalho em uma hora, podendo ir, quando necessário, até uma hora e meia, para frequência daquelas sem prejuízo da remuneração e demais regalias.
2. Os trabalhadores podem faltar no dia de prestações de provas de exame ou de avaliação e no dia imediatamente anterior, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.
3. No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar.
4. Os dias de ausência referidos nos pontos 2. e 3. não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.
5. O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de trinta dias do início da frequência dos cursos a que se refere o nº 1 desta cláusula.
6. A empresa custeará na totalidade todas as despesas ocasionadas pela frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional desde que conhecidos pela empresa no âmbito e nas necessidades específicas das actividades da mesma.
7. O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.
8. As facilidades citadas nesta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento escolar em dois anos consecutivos.
9. Os direitos referidos no número 1 caducarão automaticamente logo que, qualquer que tenha sido o motivo, o trabalhador perca a possibilidade de passar em pelo menos 3 cadeiras ou naquelas que, embora em menor número, lhes permitam passar para o ano imediato ou concluir o curso, caso esteja no último ano.

Cláusula 52^a
Férias e licenças

1. O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo empregador.
2. O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença prevista em legislação especial.

Cláusula 53^a
Trabalho de menores – Princípios gerais

1. O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.
2. O empregador deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.
3. O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

4. São, ainda, assegurados ao menor os seguintes direitos:
 - a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos nesta convenção ao trabalhador-estudante;
5. O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 54ª
Garantias de protecção da saúde e educação

1. Nenhum menor pode ser admitido efectivamente sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.
2. Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições aplicadas, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normais.
3. Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.
4. No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais a empresa é obrigada a transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 55ª
Trabalho no período nocturno

1. É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2. O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no nº 3.
3. Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno em sectores de actividade específicos, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas.
4. O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno, incluindo o período compreendido entre as 0 e as 5 horas, sempre que tal se justifique por motivos objectivos, em actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que lhe seja concedido um descanso compensatório com igual número de horas, a gozar no dia seguinte ou no mais próximo possível.
5. Nos casos dos nºs 3 e 4, o menor deve ser vigiado por um adulto durante a prestação do trabalho nocturno, se essa vigilância for necessária para protecção da sua segurança ou saúde.
6. O disposto nos nºs 2, 3 e 4 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis.
7. Nas situações referidas no número anterior, o menor tem direito a descanso compensatório com igual número de horas, a gozar durante as três semanas seguintes.

Cláusula 56ª
Formação profissional
Princípios gerais

1. Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.
2. As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.
3. As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.
4. As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.
5. As empresas podem conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.
6. As empresas em que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.
7. A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.
8. O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

Cláusula 57ª
Planos de formação

1. A empresa elabora anualmente planos de formação.
2. O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.
3. O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:
 - À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
 - À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
 - Às medidas de reconversão e de reciclagem;
 - À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9º ano de escolaridade;
 - Às formações pós-básicas nos termos da clausula 60ª.
 - A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa;
4. O plano de formação deverá no mínimo abranger 10% dos trabalhadores e um número mínimo de 15 horas certificadas em 2004.
5. Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação certificada em cada ano:

2005	20 horas
2006	35 horas

As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

6. Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas.

Cláusula 58ª
Formação de reconversão

1. A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:
 - Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
 - Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.
2. Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 59ª
Cláusula de formação nos contratos de trabalho para jovens

1. As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.
2. O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 60ª
Formação pós-básica

1. Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.
2. O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.
3. A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.
4. O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO VIII
Sanções

Cláusula 61ª
Procedimento disciplinar

1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
2. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.
3. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

4. Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.
5. Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.
6. Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado na Cláusula 71^a, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
7. Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.
8. Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.
9. A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1. 2. desta cláusula.
10. A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.
11. O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
12. Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 8 desta cláusula, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 62^a Decisão

1. Decorrido o prazo referido no n.º 12 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
2. A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
3. Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 12 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.
4. A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 8 da cláusula anterior, à associação sindical.
5. A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.
6. É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.
7. Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

8. A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 63ª **Sanções disciplinares**

1. O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados nos 3., 4. e 5. desta cláusula, as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
2. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
3. As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
4. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
5. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
6. A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 64ª **Sanções abusivas**

1. Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da cláusula 12ª;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2. Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.
3. O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do nº 1 desta cláusula fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.
4. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto no nº 4 da cláusula 75ª.
5. Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.
6. O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do nº 1 desta cláusula indemniza o trabalhador nos seguintes termos:
 - a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
 - b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65ª

Causas da cessação do contrato de trabalho

- O contrato de trabalho cessa por:
- a) Mútuo acordo das partes;
 - b) Caducidade;
 - c) Denúncia;
 - d) Resolução.
 - e) Revogação

Cláusula 66ª

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1. O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.
2. O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
3. O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.
4. No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no Código do Trabalho.
5. Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.
6. Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.
7. No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.
8. A cessação prevista no nº 6 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.
9. Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 67ª

Cessação do contrato por caducidade

- O contrato de trabalho caduca:
- 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 por velhice ou invalidez.

Cláusula 68ª
Caducidade do contrato a termo certo

A matéria da caducidade do contrato a termo certo será regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 69ª
Caducidade do contrato a termo incerto

A matéria da caducidade do contrato a termo incerto será regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 70ª
Rescisão com justa causa

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho.
2. A entidade que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de fazer a prova da existência da mesma por meio do processo disciplinar conforme o disposto na cláusula
3. A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chega ao conhecimento do destinatário, ou que a entidade patronal tenha, por todos os meios ao seu alcance, tentado a sua entrega na residência conhecida do trabalhador.

Cláusula 71ª
Rescisão por iniciativa da entidade patronal ocorrendo justa causa

1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.
2. Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
3. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação dos 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
 - l) Reduções anormais de produtividade.
4. O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

5. Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.
6. O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.
7. O disposto no nº 5 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

Cláusula 72ª

Rescisão do contrato por parte do trabalhador ocorrendo justa causa

1. Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
2. Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.
3. Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
 - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
 - c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
4. A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
5. Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do nº 3, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 73ª

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1. O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
2. O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem alargar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, bem como funções de representação ou de responsabilidade.
3. Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.
4. No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 74^a
Indemnização devida ao trabalhador

1. A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos na cláusula 72^a, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
2. No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
3. No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas

Cláusula 75^a
Indemnização em substituição da reintegração

1. Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude.
2. Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.
3. A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
4. Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 5 da cláusula 71^a seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 deste artigo é calculada entre 30 e 60 dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.
5. Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 76^a
Documentos a entregar ao trabalhador

1. Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.
2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.
3. Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 77^a
Transmissão da empresa ou estabelecimento

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.
2. Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.
4. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória

Cláusula 78ª **Despedimento colectivo**

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:
 - a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
 - b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
 - c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.
3. A decisão de despedimento, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.
4. A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior não determina a imediata cessação do vínculo e implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de antecedência em falta.
5. Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.
6. O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.
7. O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.
8. Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação.
9. O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
10. No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.
11. A compensação a que se refere o nº 9 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
12. Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

Cláusula 79ª **Comunicações**

1. O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.
2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:
 - a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
 - b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
 - d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
 - e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
 - f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no nº 9 da cláusula 78ª ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.
4. Na falta das entidades referidas no nº 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.
5. No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no nº 3 os elementos referidos no nº 2.

Cláusula 80ª **Garantias dos créditos – Privilégios creditórios**

1. Os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, gozam dos seguintes privilégios creditórios:
 - a) Privilégio mobiliário geral;
 - b) Privilégio imobiliário especial sobre os bens imóveis do empregador nos quais o trabalhador preste a sua actividade.
2. A graduação dos créditos faz-se pela ordem seguinte:
 - a) O crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes dos créditos referidos no n.º 1 do artigo 747.º do Código Civil;
 - b) O crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes dos créditos referidos no artigo 748.º do Código Civil e ainda dos créditos de contribuições devidas à segurança social.

Cláusula 81ª **Responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo**

Pelos montantes pecuniários resultantes de créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, vencidos há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e as sociedades que com este se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

CAPÍTULO X Segurança Social

Cláusula 82ª Princípio geral

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente contrato contribuirão para as Instituições da Segurança Social que os abranjam.

Cláusula 83ª Complemento de pensão por acidente ou doença profissional

1. Em caso de incapacidade permanente, parcial ou total, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.
2. A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a pensão ou indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador terá ainda direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.
3. No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no nº 1 desta cláusula, as entidades patronais pagarão, até ao limite máximo de cento e vinte dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização ou pensão legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 84ª Complemento de subsídio de doença

1. Em caso de doença devidamente comprovada, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite máximo de noventa dias por ano.
2. Durante o período de doença devidamente comprovada, até ao limite máximo de noventa dias por ano, o trabalhador receberá por inteiro a retribuição líquida que ele auferiria caso se mantivesse ao serviço, reembolsando a entidade patronal no quantitativo do subsídio da Segurança Social quando o receber.
3. Os três primeiros dias só serão obrigatoriamente pagos se a baixa for de sete ou mais dias.

CAPÍTULO XI Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 85ª Segurança no trabalho Obrigações das entidades patronais

As Empresas obrigam-se a:

Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores, sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

Cláusula 86ª
Princípios Gerais

1. As empresas criarão e manterão serviços internos, responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 85ª e a responder a todas as necessidades.
2. O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços, só é autorizado com o acordo da Comissão Sindical e na falta deste do Sindicato.

Cláusula 87ª
**Direitos dos representantes dos Trabalhadores para a Saúde,
Higiene e Segurança no Trabalho**

1. Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do Regulamento que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores;
2. Para o exercício das funções cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de 12 horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efectivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.
3. Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:
 - A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;
 - A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;
 - A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
 - A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;
4. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 desta cláusula ao trabalhador deve ser sempre proporcionado formação nos seguintes casos:
 - Admissão na empresa;
 - Mudança de posto ou de funções;
 - Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;
 - Adopção de uma nova tecnologia;
5. Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:
 - As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;
 - As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
 - O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;
 - No recurso ao trabalho por turno nocturno ou nocturno.
6. Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

7. Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

- 8 . Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 88ª **Responsabilidade**

As empresas que com negligência ou dolo não cumpram as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigados a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 meses da sua retribuição ou do Salário Mínimo Nacional quando aquele for inferior a este.

Cláusula 89ª **Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho**

- 1 . A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a Comissões constituídas e para esse efeito criadas.
- 2 . Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho de composição paritária.
- 3 . As competências e modo de funcionamento das Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 90ª **Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos**

- 1 . As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores;
- 2 . A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 85ª, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 91ª **Postos de Trabalho Isolados**

- 1 . Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 85ª, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 86ª, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente a situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.
- 2 . No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 92^a
Equipamento Individual

- 1 . Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não poder ser eliminado na fonte.
- 2 . Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.
- 3 . A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.
- 4 . Nos termos do regulamento previsto na cláusula 85^a, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 93^a
Direito à formação profissional

- 1 . Os representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.
 - 2 . A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.
- As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

Cláusula 94^a
Princípios gerais

1. É da responsabilidade das empresas, instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.
2. A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde, compete à vigilância dos próprios trabalhadores das empresas e particularmente a uma comissão específica para o efeito.

CAPÍTULO XII
Actividade sindical na empresa

Cláusula 95^a
Princípios gerais

1. Os trabalhadores têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.
2. À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 96^a
Comunicação à empresa

O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa, incluindo os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

Cláusula 97ª
Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1. Dirigentes sindicais são, além dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda quaisquer outras associações de carácter sindical.
2. A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais, do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.
3. A comissão intersindical da empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa ou unidade de produção.
4. Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa que são eleitos pelos trabalhadores e, para efeitos do crédito de horas estipulado nesta convenção, serão calculados na seguinte base:
 - a) Empresas com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados – um delegado;
 - b) Empresas com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados – dois delegados;
 - c) Empresas com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados – três delegados;
 - d) Empresas com duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados – seis delegados;
 - e) Empresas com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados – o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$6 + \frac{N-500}{200}$$

representando N o número de trabalhadores sindicalizados.

5. As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para interferir nos trabalhos da empresa respectiva, nomeadamente:
 - a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
 - b) Obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutem sobre os trabalhadores;
 - c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
 - d) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores – sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
 - e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores – sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

Cláusula 98ª
Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1. Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa e da comissão intersindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou de instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as funções sem o que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.
2. Cada dirigente sindical dispõe de um mínimo mensal para o exercício das suas funções de:
 - Cinco dias nas empresas com um a cinquenta trabalhadores;
 - Dez dias nas empresas com cinquenta e um a cem trabalhadores;
 - Quinze dias nas empresas com mais de cento e um trabalhadores.

3. Cada delegado dispõe para o exercício das suas de um crédito mínimo de cinco horas por mês ou, tratando de delegado que faça parte, respectivamente, da comissão sindical e da comissão intersindical:
 - Dez e quinze horas nas empresas com um a dez trabalhadores sindicalizados;
 - Vinte e vinte e cinco horas nas empresas com onze a trinta trabalhadores sindicalizados;
 - Trinta e trinta e cinco horas nas empresas com trinta e um a cinquenta trabalhadores sindicalizados;
 - Quarenta a quarenta e cinco horas nas empresas com mais de cinquenta e um trabalhadores sindicalizados.
4. As faltas dadas pelos dirigentes sindicais dentro dos limites fixados no nº 2 e pelos delegados sindicais dentro dos limites fixados no número anterior, em respeito pela proporção estabelecida no nº 4 da cláusula 97ª, são faltas justificadas com direito a remuneração.
5. As faltas dadas pelos dirigentes sindicais que tenham ultrapassado os limites fixados no nº 2 e as dadas pelos delegados sindicais que tenham também, na proporção convencionada, ultrapassado o respectivo crédito de horas, bem como as faltas dadas pelos delegados sindicais não compreendidos na referida proporção, são consideradas faltas justificadas sem direito a remuneração.
6. Quer no caso previsto no nº 4, quer no caso previsto no número anterior, a utilização do crédito de horas não poderá afectar as férias anuais, os respectivos subsídios ou quaisquer outras regalias.
7. Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 99ª

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical da empresa ou pela comissão intersindical da empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cem trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em quaisquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou pelos delegados sindicais na empresa, poderem junto das entidades patronais ou seus representantes verificar o cumprimento do presente contrato colectivo de trabalho na empresa.

Cláusula 100ª

Reuniões da comissão sindical da empresa e da comissão intersindical da empresa com a direcção da empresa

1. A comissão sindical e/ou a comissão intersindical será recebida pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho sempre que o requeira; em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço sem perda de retribuição.

2. A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa e/ou comissão intersindical de empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal os meios técnicos necessários que possua.
3. As decisões tomadas nas reuniões entre a comissão sindical de empresa e a entidade patronal, bem como as razões em que foram fundamentadas, serão comunicadas a todos os trabalhadores ou afixadas na empresa, facultando a entidade patronal os meios necessários que possua.

Cláusula 101ª **Forma**

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa e/ou a comissão intersindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e determinado de comum acordo dentro da empresa.

Cláusula 102ª **Assembleia de trabalhadores**

1. Os trabalhadores da empresa têm o direito a reunir-se em Assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela comissão sindical de empresa e/ou comissão intersindical de empresa ou pelos delegados sindicais.
2. Nas empresas a laborar por turnos o período é de quarenta horas.
3. Para os efeitos dos números anteriores a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.
4. Fora do horário de trabalho podem os trabalhadores reunir-se, no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical de empresa ou ainda por um terço ou cinquenta dos trabalhadores dessa empresa.

Cláusula 103ª **Quotização sindical**

1. O trabalhador entrega à empresa, declaração individual, a autorizar o desconto da quota sindical no salário mensal e identifica o Sindicato destinatário.
2. A declaração prevista no número anterior com a autorização do desconto, bem como a revogação, produzem efeitos a partir do 1º dia do mês seguinte ao da entrega à empresa.
3. A empresa remete ao Sindicato destinatário, até ao dia 10 do mês seguinte, o valor da quotização, acompanhada da relação, identificando o nome do trabalhador, o valor do salário de incidência mensal e o montante da quota.

CAPÍTULO XIII **Disposições Gerais e Transitórias**

Cláusula 104ª **Comissão paritária**

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

Cláusula 105ª
Constituição, funcionamento e deliberação

1. Constituição:

- a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;
- b) Por cada representante efectivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objecto de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos.
- e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no Boletim do Trabalho e Emprego.

2. Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.
- c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3. Atribuições:

Interpretação de Cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

4. Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por esta CCT e aos trabalhadores.
- d) As deliberações, devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

Cláusula 106ª
Princípio

1. Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2. Consideram-se também expressamente aplicadas todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que a presente convenção.

3. As partes outorgantes reconhecem expressamente para todos os efeitos que a presente convenção é globalmente mais favorável que a CCT anterior.

Cláusula 107^a IRCT's revogados

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção entre a APEL e a FEPCES e outros, insertas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1^a série, n^{os} 27 de 22/7/78, 35 de 22/9/79, 48 de 29/12/80, 6 de 15/2/82, 7 de 22/2/83, 7 de 22/2/84, 8 de 28/2/85, 13 de 8/4/86, 13 de 8/4/87, 13 de 8/4/88, 13 de 8/4/89, 12 de 29/3/90, 12 de 29/3/91, 12 de 29/3/92, 14 de 15/4/93, 14 de 15/4/94 e 13 de 8/4/95, e as publicações desta convenção entre a APEL e a FETESE e outros, insertas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1^a série, n^{os} 15 de 22.4.73, 35 de 22.9.79, 48 de 29.12.80, 6 de 15.2.82, 7 de 22.2.83, 7 de 22.2.84, 8 de 28.02.85, 13 de 8.4.86, 13 de 8.4.87, 17 de 8.5.88, 13 de 8.4.89, 12 de 29.03.90, 12 de 29.3.91, 12 de 29.3.92, 13 de 8.4.93, 12 de 29.3.94 e 11 de 22.3.95

ANEXO I Definição de Funções

TRABALHADORES DO COMÉRCIO

Chefe de compras – O trabalhador especialmente encarregado de dirigir o sector e apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de vendas – O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Caixeiro-encarregado – O trabalhador que no estabelecimento dirige o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento.

Caixeiro-chefe de secção – O trabalhador que numa secção do estabelecimento dirige o serviço e o pessoal; coordena e controla o trabalho e as vendas na secção.

Encarregado de armazém – O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas – O trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores e vendedores especializados; visita clientes; recebe reclamações dos clientes; verificada a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos. Pode aceitar encomendas.

Técnico comercial – Profissional, que vende produtos no estabelecimento comercial onde trabalha, tendo em vista a satisfação dos clientes;

Estuda os produtos da empresa onde trabalha, caracteriza o tipo de clientes e recolhe a informação sobre a ocorrência e o mercado em geral, de forma a responder adequadamente às necessidades dos clientes (mesmos);

Atende e aconselha os clientes, tendo em vista a sua fidelização e a satisfação das suas necessidades;

Acolhe o cliente, identifica as suas necessidades, dá indicações sobre a localização dos produtos e acompanha-o quando necessário; Apresenta os produtos, suas características e modos de utilização, indicando e demonstrando, quando necessário, as potencialidades dos mesmos e informa os clientes sobre as condições de venda e serviço pós-venda;

Aconselha o cliente na compra, orienta-o na sua escolha e apresentando alternativas ao produto quando necessário; Processa a venda de produtos, recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis (utilizados); Calcula o valor de venda dos produtos, tendo em conta preços, promoções, descontos, devoluções e outras condições a aplicar; Preenche a documentação relativa ao processo de venda, nomeadamente, recibos, garantias e outros; Cobra a despesa ao cliente, procedendo de acordo com as diferentes formas de pagamento, nomeadamente (designadamente), numerário, cartões de crédito e

débito, cheques e vales; Embala o produto, acondicionando-o de forma adequada e entrega-o ao cliente ou providencia, quando necessário, para o seu transporte;
Procede à abertura da caixa, conferindo os valores existentes, verificando se o total corresponde ao valor indicado na folha de caixa e providencia para a existência de trocos;
Procede ao fecho da caixa, contando o dinheiro e outros valores e preenche a folha de caixa com o apuramento de resultados; Participa, na organização e animação do estabelecimento comercial, na criação de um ambiente atractivo do mesmo, expondo e repondo os produtos e informação sobre os mesmos nas prateleiras e expositores, de acordo com as técnicas de exposição que os valorizem e providenciando pelas condições ambientais adequadas, nomeadamente, de iluminação, temperatura e limpeza; Participa ainda, no desenvolvimento de acções de animação no ponto de venda, com vista à promoção e divulgação de produtos; Efectua o controlo quantitativo e qualitativo de produtos do estabelecimento onde trabalha; Participa no controlo quantitativo e qualitativo dos produtos do estabelecimento onde trabalha; Recebe e confere os produtos e efectua devoluções quando necessário; Coloca as etiquetas nos produtos e sempre que necessário, segurança magnética nos mesmos. Efectua o controlo de existências, providenciando pela reposição de faltas; Participa na elaboração de inventários; Colabora na definição e composição do sortido, apresentando propostas, tendo em conta, nomeadamente a procura dos clientes e a existência de novos produtos; Assegura o serviço pós-venda, recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução, procedendo a troca de produtos e a reembolsos, tratando de devoluções e de outras situações colocadas pelos clientes; Procede à organização da documentação relativa ao processo de venda, garante os procedimentos para o arquivo da documentação utilizada e elabora a mentem actualizadas as fichas de clientes.

Técnico de marketing – É o profissional que tendo conhecimentos da língua portuguesa, conhecimentos da língua inglesa e noções da língua francesa adequadas à sua actividade, operacionaliza as políticas de marketing mix da empresa, atende e acompanha clientes com vista à sua satisfação e fidelização e participa na elaboração e análise de estudos de mercado.

Colabora na elaboração do plano de marketing da empresa, bem como no planeamento e implementação de acções de marketing pontuais, nomeadamente fornecendo os elementos necessários aos responsáveis.

Operacionaliza as políticas de gestão do marketing retailing (mix) da empresa, executando tarefas respeitantes à análise das vendas, preços e produtos; acompanha a evolução das vendas, relacionando-a com a tipologia dos clientes, hábitos de consumo, concorrência ou outros factores; analisa os preços dos produtos no mercado e acompanha a sua evolução; analisa o sortido e a gama de produtos da empresa em relação aos produtos da concorrência, à evolução do mercado ou a outras variáveis internas e externas; elabora relatórios dos dados recolhidos.

Operacionaliza as políticas de comunicação da empresa, nomeadamente contactando com clientes, fornecedores ou outras entidades ligadas directa ou indirectamente à actividade da empresa, a fim de promover a respectiva imagem.

Operacionaliza as políticas de apresentação dos produtos no ponto de venda, acompanhando a actividade dos pontos de venda a fim de garantir o cumprimento da política de marketing da empresa; executa ou colabora na execução de acções promocionais e de animação da loja; propõe o material promocional necessário ao desenvolvimento das acções.

Colabora na definição de políticas de atendimento, acompanhamento e fidelização de clientes, participando na elaboração de ficheiros e bases de dados, analisando e identificando os seus perfis, a sua segmentação e cruzando-os com os ficheiros de vendas e de produtos; procede à análise da pertinência de reclamações, de forma a propor práticos e medidas correctivas; participa em acções de marketing directo e em campanhas de fidelização de clientes, contactando-os directamente ou utilizando outros meios de comunicação.

Colabora na elaboração e realização de estudos de mercado, participando no planeamento de estudos de mercado e outro tipo de sondagens, nomeadamente colaborando no

levantamento de necessidades e de custos, bem como todos os procedimentos para garantir condições de realização dos referidos estudos; participa na realização de estudos de mercado, nomeadamente colaborando directamente na recolha de respostas a inquéritos; executa quadros, gráficos e relatórios, de acordo com a planificação do estudo.

Técnico de vendas – Promove e efectua a venda de produtos, através de contactos estabelecidos com clientes com vista à sua satisfação;

Estuda os produtos da empresa, caracteriza o tipo de clientes e recolhe informações sobre a concorrência e o mercado em geral, de forma a responder adequadamente às necessidades dos clientes; Prepara as acções de venda, em função dos objectivos e da política da empresa; Analisa informação sobre os clientes, procurando caracterizar o seu perfil e detectar as suas necessidades e motivações para a compra; Prepara as visitas a efectuar, o itinerário da deslocação, os objectivos das mesmas e o portfólio a apresentar; Promove e efectua a venda de produtos junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades; Apresenta os produtos, referindo as suas vantagens e características, demonstrando quando necessário as potencialidades do mesmo e informando sobre o serviço pós-venda; Negoceia preços, modalidades de pagamento e condições de venda dos produtos em função dos parâmetros pré-estabelecidos; Regista a encomenda, formaliza o contrato quando necessário, transmite a encomenda efectuada pelos clientes aos serviços competentes e assegura que tudo correrá conforme o acordado com o cliente; Assegura o serviço de apoio ao cliente; Colabora com o cliente no “merchandising” dando sugestões sobre a exposição dos produtos, com vista à optimização da sua venda; Mantém o cliente informado e presta os esclarecimentos, nomeadamente, sobre o serviço pós-venda, novos produtos e promoções, procurando a resolução de problemas e a fidelização do cliente; Organiza a informação decorrente da sua actividade; Elabora relatório de visita, segundo as normas da empresa, identificando o cliente, o motivo e o resultado da mesma, e preenche a documentação administrativa referente à deslocação;

Organiza e gere os ficheiros dos clientes de modo a manter actualizada a informação sobre os resultados das suas actividades; Colabora na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo essa informação à empresa.

Técnico de armazém – É o profissional que tendo conhecimentos da língua portuguesa, da língua inglesa ou francesa adequadas à actividade comercial, organiza, oriente e controla as operações de recepção, codificação, armazenamento, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias, contribuindo para o adequado funcionamento do armazém e o cumprimento das condições de higiene e segurança.

Colabora na organização e funcionamento do armazém, organizando e dispondo os produtos de acordo com o espaço existente, as notas de distribuição e a especificidade das mercadorias.

Colabora na implementação de medidas de qualidade e de higiene e segurança no serviço de armazém, nomeadamente nas relativas à protecção dos produtos e mercadorias contra roubos, danos e deteriorações e respeitantes a condições ambientais do armazém.

Distribui, orienta e controla as operações de armazém, dirigindo o pessoal que lhe está afecto, promovendo e controlando a qualidade do desempenho, o cumprimento das normas de higiene e segurança e as relações de trabalho na equipa.

Participa na actividade de renovação de stocks, controlando as quantidade, a qualidade e os prazos de validade das diferentes mercadorias, providenciando pela reposição das mesmas. Colabora na gestão de recursos humanos afectos ao armazém, nomeadamente na organização dos turnos de trabalho e no controlo da assiduidade.

Assegura a relação comercial entre o armazém e entidades externas, controlando a qualidade dos serviços prestados ao cliente, promovendo a melhoria contínua dos serviços de atendimento e de expedição de mercadorias, nomeadamente no que respeita ao cumprimento de prazos e à resolução de problemas decorrentes do serviço de armazém; programa e coordena a expedição de mercadorias, orientando os sistemas de distribuição.

Avalia os resultados da actividade do armazém, a nível qualitativo e quantitativo e propõe medidas de forma a corrigir os desvios relativamente aos objectivos estabelecidos.

Vendedor – O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente de variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário.

Prospector de vendas – Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvibilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços de destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Caixeiro – O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro caixeiro.

Fiel de armazém – O trabalhador que superintende as operações de entrada e de saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; pode ser encarregado de orientar e controlar a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora na organização material do armazém.

Conferente/ajudante de fiel de armazém – O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Empilhador – O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando predominantemente empilhadoras.

Distribuidor – O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer cobrança dos artigos no acto da entrega.

Caixa de balcão – O trabalhador que faz serviço de recebimento, da parte da cliente e selagem de recibos, preenchendo a respectiva folha diária de caixa, podendo receber cheques e fazer pagamentos quando autorizado a isso.

Embalador – O trabalhador que, conforme guias ou facturas juntas, arruma e/ou aparta, acondiciona e/ou desembala produtos diversos referentes à actividade da empresa, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Servente – O trabalhador que executa tarefas não especializadas no estabelecimento ou no armazém, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Caixeiro-ajudante – O trabalhador que estagia para caixeiro.

Praticante – O trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO

Director de serviços – Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços, de escritório ou divisão – Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Analista informático – O trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista de organização e métodos) – Estuda e define o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;
- b) De sistemas – Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- c) Orgânico – Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) De software – Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.
- e) De exploração – Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Programador informático – O trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos – Estuda, concebe e estabelece as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador.
- b) De aplicações – Estuda, concebe e estabelece as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;

- c) De software – Estuda, concebe e estabelece as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.
- d) De exploração – Estuda, concebe e estabelece as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

Técnico de Contas – Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros em registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e subscreve a escrita da empresa.

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

Redactor publicitário – O trabalhador que cria conceitos motivadores das campanhas publicitárias por si só ou em conjunto com o visualizador e os desenvolve através de textos para os meios de informação.

Chefe de secção – Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviço administrativo.

Técnico de Contabilidade – Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, contabilidade ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens e balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal e obrigatória;

recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Esteno-dactilógrafo – Anota em estenografia em língua portuguesa ou estrangeira e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos. Pode, por vezes, utilizando uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis, matrizes (stencil), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório. Categorias profissionais: em língua estrangeira e língua portuguesa.

Correspondente em línguas estrangeiras – Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Poderá ser encarregado, ocasionalmente, de executar trabalho de escritório que não colida com a sua categoria profissional.

Tradutor – O trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversão de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

Técnico de Secretariado/Direcção – Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da Direcção/Administração/Chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Técnico Administrativo – Organiza e executa as tarefas mais exigentes do escriturário; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena, e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas, recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, de acordo com a orientação do técnico de contas, nomeadamente, analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente, dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Operador informático – O trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;

Monitor informático – O trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

Controlador/planificador informático – O trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) Planificador informático – Planifica o trabalho a realizar pelo computador, mantém em dia o seu registo, controla a sua execução e intervém em caso de acidente ou atraso; contabiliza os tempos de exploração, paragem, avaria ou manutenção, a fim de manter em dia o quadro de custo de exploração; se em multiprocessamento, planifica os trabalhos, de forma a assegurar um melhor equilíbrio de exploração; assegura a ligação dos serviços de informática com os utilizadores com vista ao correcto funcionamento das aplicações, nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e poderá actualizar ficheiros e verificar a qualidade e exactidão de documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação;
- b) Controlador informático – Verifica a qualidade e a exactidão dos documentos base e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues nos prazos estabelecidos, e toma as medidas necessárias no caso de se verificar qualquer tipo de erro; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através das máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; compara os elementos saídos a partir de valores conhecidos e das inter-relações com mapas e os elementos saídos a partir de valores conhecidos e das inter-relações com mapas e outros elementos que possam ser controlados – datas, quantidades, percentagens.

Caixa de escritório – Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicação nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Escriturário – Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas desde que relacionados com a função normalmente desempenhada. Pode ser designado de 1.º, 2.º e 3.º.

Operador de "telex" em língua portuguesa ou em língua estrangeira - transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para

consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço. Categorias profissionais: em língua estrangeira e língua portuguesa.

Estagiário – O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

TRABALHADORES DE PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA E ACTIVIDADES SIMILARES

Empregado de limpeza – O trabalhador que desempenha exclusivamente serviços de limpeza.

Guarda – O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro – O trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e eventualmente outros serviços análogos.

Contínuo – O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

TRABALHADORES COBRADORES

Cobrador – O trabalhador que fora das empresas procede a recebimentos, pagamentos e depósitos, elaborando os respectivos documentos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa outros serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

TRABALHADORES MOTORISTAS

Motorista – O trabalhador que possui carta de condução profissional e exerce principalmente a condução de veículos automóveis pesados ou ligeiros, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, podendo eventualmente efectuar, se possível, pequenos trabalhos de desempanagem. É o responsável pela carga que transporta e orienta a sua carga e descarga. Pode ser, eventualmente, encarregado da cobrança da carga que transporta no acto da sua entrega.

TRABALHADORES DE HOTELARIA

Encarregado de refeitório – Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantinas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Sub-encarregado de refeitório – O profissional que superintende nos diversos trabalhos de refeitórios, desde que o número limite de trabalhadores ao serviço seja de dez. Em refeitórios com um número superior de trabalhadores, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Empregado de refeitório (cantinas/refeitórios) – O profissional que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço: coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos e líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existente: lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras-frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar os serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições: executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Cozinheiro – O profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios;

Despenseiro – Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras-frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente, e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

TRABALHADORES TELEFONISTAS

Telefonista – O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

TRABALHADORES METALÚRGICOS

Canalizador – O trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico de aparelhos de precisão – O trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas e determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis – O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

TRABALHADORES DAS GARAGENS

Ajudante de motorista – O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras, arrumar as mercadorias do veículo, zelar, em conjunto com o motorista, pelo asseio e limpeza do veículo, podendo ocasionalmente fazer a cobrança das mercadorias no acto da sua entrega.

Lubrificador – O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador – O trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por máquinas.

TRABALHADORES DE IMPRENSA

Documentalista – O trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação

Revisor principal – O trabalhador que faz leitura prévia de originais e leitura de provas de texto com dispensa de passagem ou segunda leitura: é também encarregado da segunda leitura de provas de texto lidas pelos revisores e de contraprovas.

Redactor de enciclopédia – O trabalhador que redige textos para serem inseridos em enciclopédias, consultando obras diversas sobre os assuntos que lhe são distribuídos, lendo e traduzindo, quando for caso disso, seleccionando informações e redigindo os textos definitivos utilizando estilo adequado a este género de publicações, e revê, eventualmente, as primeiras e segundas provas tipográficas, comparando estas com os originais e indicando por sinais convencionais os erros a corrigir.

Revisor – O trabalhador que é encarregado da primeira leitura de provas de texto e de contraprovas.

Arquivista – O trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos, a fim de facilitar ao investigador um produto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações, analisa-as e arquiva-as.

Estagiário de revisão – O trabalhador que presta unicamente os serviços enumerados para os revisores.

Arquivista-auxiliar – O trabalhador que recorta o material classificado, elabora envelopes (dossiers) e distribui material pelos respectivos processos, retira os documentos pedidos e mantém um registo das pessoas que os retêm.

TRABALHADORES TÉCNICOS DE DESENHO

Desenhador-maquetista – É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetista todo o material gráfico destinado a postos de venda, publicidade exterior e directa, livros, folhetos, embalagens, stands ou montras.

Desenhador de arte finalista – É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maquete, executa com a técnica e o pormenor necessários o material gráfico destinado à imprensa, postos de venda, publicidade exterior e directa, livros, folhetos, embalagens, stands ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção. As funções de desenhador-maquetista e de desenhador de arte finalista podem ser acumuláveis.

Desenhador gráfico/artístico - É o trabalhador que executa trabalhos gráficos a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelos trabalhos.

Visualizador – O trabalhador que por si só ou em colaboração com outros responsáveis, cria os conceitos motivacionais e as imagens publicitárias, desenvolvendo-as graficamente.

Desenhador Ilustrador – O trabalhador que em colaboração com outros técnicos ou a partir de dados verbais ou escritos, cria e executa ilustrações para compor um tema ou obra, nomeadamente cartazes, anúncios, livros e revistas ou jornais, tendo em conta os objectivos a atingir e o tipo de impressão ou produção. Analisa a obra ou tema a ilustrar ou procura meios de informação sobre o assunto. Faz esboços de memória ou segundo um modelo e selecciona e prepara os materiais a utilizar. Pode verificar e acompanhar o trabalho da actividade gráfica e realizar os retoques necessários.

Desenhador Infografista – O trabalhador que, tendo formação técnico-artística específica ou experiência de desenho gráfico/artístico, executa uma função de técnico especialista em sistemas computadorizado de desenho de comunicação e técnicas gráficas, desenvolvendo estudo gráfico ou de aplicação, em digitalização, edição gráfica ou arte final dos trabalhos a produzir.

Desenhador gráfico/artístico – O trabalhador que executa trabalhos gráficos a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelos trabalhos.

Tirocinante – O trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador gráfico/artístico.

Praticante de desenho – O trabalhador que se inicia na profissão, sob a orientação de profissionais mais qualificados, coadjuva os trabalhos simples e operações auxiliares.

CONSTRUÇÃO CIVIL

Encarregado-fiscal ou verificador de qualidade – O trabalhador que mediante caderno de encargos verifica a execução da obra.

Carpinteiro em geral (de limpos e/ou branco) – O trabalhador que executa, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Pintor – O trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pedreiro – O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias, de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

TRABALHADORES ELECTRICISTAS

Encarregado – O trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa – O trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

Oficial – O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial – O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante – O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais, preparando-os para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz – O trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais os coadjuva nos seus trabalhos.

ANEXO II
Retribuições certas mínimas

	TABELA A De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003 €	TABELA B De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004 €
<p>GRUPO A</p> <p>Caixeiro-encarregado Chefe de compras Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de escritório Chefe de serviços Chefe de vendas Desenhador de arte finalista Desenhador ilustrador Desenhador infografista Desenhador maquetista Director de serviços Programador informático Redactor publicitário Técnico de contas Tesoureiro Visualizador</p>	693,81	713
<p>GRUPO B</p> <p>Caixeiro-chefe de secção Chefe de secção Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado fiscal ou verificador de qualidade Redactor de enciclopédia Revisor principal Técnico de contabilidade</p>	637,19	655
<p>GRUPO C</p> <p>Chefe de equipa Controlador/planificador informático Correspondente em língua estrangeira Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Inspector de vendas Monitor informático Operador informático Técnico administrativo Técnico de armazém Técnico comercial Técnico de marketing Técnico de secretariado/Direcção Técnico de vendas Tradutor</p>	597,91	615

<p>GRUPO D Arquivista Caixa de escritório Canalizador de 1ª Carpinteiro em geral (de limpos e/ou de banco) Cozinheiro de 1ª Desenhador gráfico/artístico de 1ª Encarregado de refeitório Documentalista Fiel de armazém Mecânico de aparelhos de precisão de 1ª Mecânico de automóveis de 1ª Motorista de pesados Oficial electricista Pedreiro Pintor Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Prospector de vendas Revisor Vendedor.</p>	<p>549,39</p>	<p>565</p>
<p>GRUPO E Canalizador de 2ª Cobrador Conferente/ajudante de fiel de armazém Cozinheiro de 2ª Desenhador gráfico/artístico de 2ª Dispenseiro Mecânico de aparelhos de precisão de 2ª Mecânico de automóveis de 2ª Motorista de ligeiros Operador de telex em língua estrangeira Pré-oficial electricista do 2º ano Segundo caixeiro Segundo escriturário Sub-encarregado de refeitório</p>	<p>501,44</p>	<p>516</p>

GRUPO F Arquivista auxiliar Canalizador de 3ª Cozinheiro de 3ª Desenhador gráfico/artístico de 3ª Empilhador Estagiário de revisão Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão 3ª Mecânico de automóveis de 3ª Operador de telex em língua portuguesa Pré-oficial electricista do 1º ano Telefonista de 1ª Terceiro caixeiro Terceiro escriturário	465,04	478
GRUPO G Ajudante de electricista do 2º ano Ajudante de motorista Caixa de balcão Contínuo Distribuidor Embalador Empregado de limpeza Empregado de refeitório (a) Guarda Lavador Operador heliográfico Porteiro Servente Telefonista de 2ª Tirocinante de 2º ano	414,79	427
GRUPO H Ajudante electricista do 1º ano Caixeiro-ajudante do 2º ano Estagiário do 2º ano Tirocinante de 1º ano com mais de 20 anos	381,86	393
GRUPO I Caixeiro-ajudante do 1º ano Contínuo menor de 20 anos Estagiário do 1º ano Tirocinante de 1º ano com menos de 20 anos	367,98	379
GRUPO J Praticante de desenho 1º ano 2º ano 3º ano	b)	367

GRUPO L Paquetes, aprendizes e praticantes de 16 e 17 anos de idade	b)	367
---	-----------	------------

Produção de efeitos:

- A **Tabela Salarial A** produz efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003.
 - A **Tabela Salarial B** produz efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.
- a) O empregado de refeitório, quando acumule as funções de balcão, terá a remuneração da sua categoria acrescida de **10,50 €**.
- b) A estes grupos salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO II – A
Disposições transitórias

- 1 As profissões de Operador de máquinas de contabilidade, Perfurador – verificador, Operador de postos de dados, Operador mecanográfico, Estagiário de máquinas de contabilidade, Estagiário de operador mecanográfico, Dactilógrafo de 2ª e Dactilógrafo de 1ª passam a designar-se de acordo com o quadro seguinte:

Grupo	Designação anterior	Designação actual
B	Guarda-Livros	Técnico de Contabilidade
C	Secretário de Direcção	Técnico de secretariado/Direcção
D	Caixeiro-viajante Caixeiro de praça	Vendedor
D	Operador mecanográfico	Operador informático
E	Operador de máquinas de contabilidade Perfurador – verificador Operador de postos de dados	2º escriturário
F	Estagiário de máquinas de contabilidade Estagiário de operador mecanográfico	3º escriturário
H	Dactilógrafo de 2º ano	Estagiário 2ª
I	Dactilógrafo de 1º ano	Estagiário 1ª

Lisboa, 22 de Dezembro de 2004

Pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros

José Duarte Pinho (na qualidade de Director da APEL e de seu Presidente
do Conselho Técnico de Livreiros)

Joel Antero Amaro (na qualidade de Director da APEL e de seu Presidente
do Conselho Técnico de Editores)

Pela FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Manuel da Conceição Feliciano (na qualidade de membro da Direcção Nacional)

Bento Aleixo Gemas (na qualidade de mandatário)

Pela FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços

Joaquim Manuel Galhanas da Luz (na qualidade de membro do Secretariado)

Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano (na qualidade de mandatária)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção

Manuel da Conceição Feliciano (na qualidade de mandatário)

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa

José Carlos Cardoso Lopes (na qualidade de mandatário)

Pela Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Manuel da Conceição Feliciano (na qualidade de mandatário)

Pela FSTRU – Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel da Conceição Feliciano (na qualidade de mandatário)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal

Manuel da Conceição Feliciano (na qualidade de mandatário)

Pelo SITESC – Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz (na qualidade de mandatário)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho

Manuel da Conceição Feliciano (na qualidade de mandatário)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas

Joaquim Manuel Galhanas da Luz (na qualidade de mandatário)