

S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 28/2007 de 1 de Março de 2007

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sind. dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta (Revisão Global).

O CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sind. dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª Série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1977, na redacção das suas alterações subsequentes, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito, Área, Vigência, Denúncia e Revogação do Contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito e Área do contrato

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho obriga, por um lado, todas as entidades patronais inscritas ou associadas da Câmara do Comércio e Indústria da Horta e, por outro lado, os trabalhadores filiados no Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta, enquanto ao serviço daquelas.

2 - Este CCT só se aplica aos trabalhadores sindicalizados no Sindicato outorgante, bem como a todos os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

3 - O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelas ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo.

4 - O presente CCT abrange 150 empregadores e 450 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Jornal Oficial* e é válido pelo prazo mínimo de 24 meses, excepto no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que vigoram pelo período de 12 meses com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 3.ª

Denúncia e Revogação

1 - O presente CCT pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte decorridos os prazos de 10 ou 21 meses, conforme se trate de revisão salarial ou geral, desde que seja acompanhado das respectivas propostas.

2 - A resposta à proposta feita deve ser dada no prazo de 30 dias exprimindo uma posição relativa a todas as suas cláusulas, aceitando, recusando ou contra propondo, sob pena de ser requerida conciliação pela parte proponente.

3 - Durante a vigência do contrato podem ser introduzidas alterações, em qualquer altura, por livre acordo das partes.

4 - Decorrido o prazo de vigência mínimo de um ano, o presente CCT pode ser revogado mediante acordo das partes.

5 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele cuja revisão se pretende alterar ou actualizar.

CAPITULO II

Do exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Exercício do direito sindical

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

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

3 - À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos condicionalismos legais.

4 - As comissões sindicais e intersindicais da empresa são constituídas por delegados sindicais.

Clausula 5.^a

Reunião dos trabalhadores na empresa

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou da unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de doze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

Clausula 6.^a

Cedência de instalações

1 - Nas instalações da empresa com dez ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas instalações com menos de dez trabalhadores, a empresa é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Clausula 7.^a

Informação sindical

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou

informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 - Os membros dos corpos gerentes do Sindicato, quando devidamente credenciados, que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação verbal dirigida pelo Sindicato à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

3 - Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as dependências da empresa que estejam afectas aos trabalhadores inscritos no Sindicato.

Clausula 8.^a

Comunicação à empresa

1 - A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindical e intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Clausula 9.^a

Reuniões da comissão intersindical com a empresa

1 - A comissão intersindical reúne com a empresa sempre que uma ou outra das partes julgar conveniente e justificado.

2 - Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas, em caso de impossibilidade, poderão ter lugar fora do período normal.

Clausula 10.^a

Constituição das comissões sindicais

1 - Em todas as empresas existirão delegados sindicais.

2 - Nas empresas ou unidades de produção em que haja mais que um delegado podem constituir-se comissões sindicais e intersindicais de delegados.

3 - O número máximo de trabalhadores que integram as comissões sindicais é determinado pela forma seguinte:

- a) Empresa com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados – 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados – o número de delegados resultantes da fórmula: $6 + (N-500) : 200$, representando N o número de trabalhadores sindicalizados.

4 - O total de delegados resultante do número anterior será atribuído a cada sindicato na proporção do número de trabalhadores sindicalizados, com arredondamento para a unidade superior.

5 - Não pode haver lugar a cumulação de créditos pelo facto do trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercido das suas funções, de um crédito de horas mensal igual a cinco horas.

2 - O crédito de horas atribuído no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 - Os membros dos corpos gerentes do Sindicato dispõem, para o exercido das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

CAPITULO III

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 12.^a

Igualdade de oportunidades

No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão

1 - Sempre que se verifique a necessidade de preenchimento de um posto de trabalho, a empresa procurará fazê-lo mediante recrutamento interno. Se não for possível prover a vaga através de recrutamento interno, proceder-se-á a admissão do exterior.

2 - Em categorias cujas funções possam ser desempenhadas por deficientes, deverão as entidades patronais dar preferência à sua admissão, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas.

3 - Quando as entidades patronais pretendam admitir qualquer profissional, deverão consultar preferencialmente os registos de desempregados da Secretaria respectiva e do Sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

4 - Para efeito do disposto no número anterior, o Sindicato deverá organizar e manter sempre actualizado um registo dos desempregados.

5 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se tem saúde e robustez para o lugar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, de que será enviada cópia ao sindicato.

6 - O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela entidade patronal ao Sindicato no prazo de oito dias, do qual constem os seus elementos essenciais, designadamente:

a) Nome completo;

- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Remuneração;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Data de início do contrato de trabalho;

7 - No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Um exemplar deste CCT;
- b) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam, caso não exista;
- c) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais;
- d) Na inexistência do mencionado em b) e c), o trabalhador deverá ser elucidado sobre as normas de trabalho da empresa;

8 - Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores comuns, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

9 - É proibida à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 14.^a

Condições mínimas de admissão

1 - As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) Para os trabalhadores de escritório - 18 anos;
- b) Para os restantes trabalhadores - 16 anos;

2 - As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de empregados ao abrigo deste contrato são as seguintes:

- a) Para os profissionais de escritório - o curso geral do comércio ou equivalente;
- b) Para as restantes categorias - o ciclo preparatório ou equivalente;

§ Único. A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a escolaridade obrigatória ou que à data de entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

3 - Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 1.º ano; com 20 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de assistente administrativo de 3.^a

4 - Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante; com 21 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-caixeiro.

Cláusula 15.^a

Contratos de trabalho a prazo

É permitida a contratação a prazo nos termos e nas condições definidas na legislação vigente.

Cláusula 16.^a

Período experimental

1 - Os trabalhadores consideram-se em regime experimental durante os dias que a lei determine, a contar da data de admissão.

2 - Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

3 - Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

4 - Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental, sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho por escrito, do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com o qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

5 - Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a entidade patronal pode, se assim o entender, comunicar o facto ao sindicato.

6 - Aos trabalhadores admitidos em regime de contrato a termo aplicar-se-á o estipulado na lei específica em vigor.

Cláusula 17.^a

Readmissão

1 - As empresas poderão admitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2 - A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

3 - A readmissão para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 18.^a

Classificação profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções que estejam efectivamente a desempenhar, nas profissões e categorias profissionais constantes do Anexo I.

2 - A pedido da Associação Sindical ou Patronal, poderão ser criadas novas profissões ou categorias profissionais as quais farão parte integrante do presente CCT, após a publicação no *Jornal Oficial* da Região.

3 - Ao ser criada nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente ser determinada a respectiva remuneração.

Cláusula 19.^a

Regime de aprendizagem

Consideram-se em regime de aprendizagem os estagiários, os vendedores praticantes, os aprendizes, os vendedores ajudantes, os operadores ajudantes de mini/super/hipermercado e os aprendizes de costura.

Cláusula 20.^a

Promoção ou acesso obrigatório dos profissionais de escritório

Dos profissionais de escritório, têm acesso obrigatório as seguintes categorias: Estagiário de escriturário, Terceiro Escriturário, Segundo Escriturário, Estagiário de Operador de Sistemas Informáticos e Operador de Sistemas Informáticos de 2.^a

Cláusula 21.^a

Carreira dos escriturários

1 - Os estagiários têm acesso obrigatório a terceiros escriturários, após um período de 3 anos ou logo que atinjam 23 anos de idade, salvo os casos de admissão com idade igual ou superior a 22 anos, cujo estágio tem a duração de um ano.

2 - Os segundos e terceiros escriturários, serão promovidos obrigatoriamente a primeiros e segundos escriturários, respectivamente, logo que completem sete anos na categoria.

Cláusula 22.^a

Carreira dos operadores de sistemas informáticos

Os estagiários de operadores de sistemas informáticos e os operadores de sistemas informáticos de 2.^a serão promovidos a operadores de sistemas informáticos de 2.^a e operadores de sistemas informáticos de 1.^a, respectivamente, logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

Cláusula 23.^a

Promoção ou acesso obrigatório dos profissionais de comércio

Dos profissionais de comércio, têm acesso as seguintes categorias: Aprendiz, Vendedor Praticante, Vendedor Ajudante, Vendedor de Terceira, Vendedor de Segunda, Operador Ajudante de Mini/Super/Hipermercado, Operador de 2.^a e Operador de 1.^a de Mini/Super/Hipermercado.

Cláusula 24.^a

Carreira dos vendedores

1 - Os Aprendizes ingressarão na categoria profissional de Vendedor de Terceira logo que atinjam a idade de 24 anos.

2 - Os vendedores praticantes serão promovidos a vendedores ajudantes logo que completem 18 anos de idade.

3 - Os vendedores ajudantes serão promovidos obrigatoriamente a vendedores de terceira, logo que completem três anos de permanência na categoria ou 23 anos de idade, salvo nos casos de admissão com idade igual ou superior a 22 anos, cujo estágio tem a duração de um ano.

4 - Os vendedores de terceira e de segunda, serão promovidos obrigatoriamente a vendedores de segunda e de primeira, respectivamente, logo que completarem sete anos na categoria.

Cláusula 25.^a

Carreira dos operadores de mini/super/hipermercados

1 - O operador ajudante será promovido obrigatoriamente a operador de 2.^a logo que complete três anos de permanência na categoria ou atinja 23 anos de idade, salvo nos casos de admissão com idade igual ou superior a 22 anos, cujo estágio tem a duração de um ano.

2 - Os operadores de 2.^a e 1.^a serão promovidos obrigatoriamente a operadores de 1.^a e operadores de mini/super/hipermercado, respectivamente, logo que completarem sete anos na categoria.

Cláusula 26.^a

Acesso dos técnicos de manutenção – informática

Dos profissionais técnicos de manutenção – informática, têm acesso obrigatório os seguintes: estagiário de técnico, técnico de manutenção – informática de 3.^a e de 2.^a, respectivamente.

Cláusula 27.^a

Carreira dos técnicos de manutenção – informática

1 - O estagiário técnico de manutenção – informática, será promovido obrigatoriamente à categoria de técnico de manutenção – informática de 3.^a, logo que complete três anos de serviço na categoria.

2 - Os técnicos de manutenção – informática de 3.^a e de 2.^a, serão promovidos obrigatoriamente a técnicos de manutenção – informática de 2.^a e de 1.^a, respectivamente, logo que completarem seis anos de serviço na categoria.

Cláusula 28.^a

Acesso dos profissionais de costura

1 - Consideram-se categorias de acesso ou promoção: aprendizes de costureira, ajudantes de costureira e costureira.

2 - O acesso às categorias de ajudante de costureira, de costureira e costureira/modista fica sujeito a três anos de permanência nas categorias de aprendiz de costureira de ajudante de costureira e costureira, respectivamente.

CAPITULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 29.^a

Deveres da entidade patronal

1 - São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei, deste CCT e os regulamentos dele emergentes;

- b) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que possível, condições susceptíveis de, aumentar as suas aptidões, prevenção e dinamizando a sua formação nos aspectos inerentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Prestar ao sindicato e aos delegados sindicais todos os esclarecimentos que por estes lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;
- e) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados bem como qualquer outra referência a si respeitando, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado ou pelo Sindicato, neste caso com concordância expressa do trabalhador visado;
- f) Usar de respeito 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 a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;
- g) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- h) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, desde que os trabalhadores o solicitem nos termos da Lei;
- j) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes sindicais de trabalhadores nem lhes dar tratamento de desfavor;
- k) Por à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações existentes na empresa para reuniões relacionadas com a sua actividade na mesma;
- l) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- m) Acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos que ingressem nas várias profissões existentes na empresa;

- n) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

2 - A violação pela entidade patronal do disposto na alínea i) do número um implica para esta o pagamento de uma multa que reverterá a favor do Sindicato, igual ao montante da quotização em falta, sem prejuízo das demais disposições legais aplicáveis, desde que avisada a empresa para o efeito e por escrito, esta não o regularizar nos quinze dias imediatos.

Cláusula 30.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para as quais detenham a necessária qualificação profissional;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- h) Tratar com correcção, quando investidos em função de chefia ou fiscalização, os trabalhadores sob a sua orientação e vice-versa;
- i) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando, salvo se expressamente autorizado, informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

Cláusula 31.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes outras sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que estes actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, ou quando haja acordo escrito;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias;
- i) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais;
- j) Obrigar o trabalhador a executar trabalhos que se comprove não satisfaçam as condições de segurança;
- k) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados;
- l) Obrigar o trabalhador a trabalhar em condições comprovadas por atestado médico, que não possam ser cumpridas pelo trabalhador em consequência do seu estado;

CAPITULO V

Prestação do trabalho

Secção I

Regime em trabalho normal

Clausula 32.^a

Definição do horário de trabalho

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 - O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.

3 - Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

4 - As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Cláusula 33.^a

Período normal de trabalho

1 - O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, de segunda-feira a sábado, às 13 horas, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 - O período normal de trabalho diário terá sempre o limite máximo de duração estabelecida por lei, subdividindo-se em dois únicos sub - períodos, nenhum dos quais de duração superior a seis horas e entre estes sub-períodos haverá um intervalo de descanso, cuja duração não será inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 - Nos casos estabelecidos na lei ou no contrato poderá, todavia, haver um único período normal de trabalho diário, cuja duração terá limites iguais aos dos sub - períodos aludidos no número anterior.

4 - Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado sectorialmente horário de tipo diferente, incluindo encerramento ao sábado.

5 - Poderá, nos termos de legislação em vigor, vir a ser autorizada a redução ou dispensa dos intervalos de descanso quando tal se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas empresas.

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho

1 - O trabalho não poderá, excepto nos casos dos números seguintes, começar antes das oito horas nem terminar depois das dezanove horas.

2 - Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3 - Os Contínuos poderão ter horário de duração superior em meia hora diária sem prejuízo do limite previsto no n.º 1 da cláusula 35.^a.

4 - O horário do pessoal dos estabelecimentos de vendas ao público deverá ser fixado dentro do horário de abertura e encerramento estabelecido pelos competentes regulamentos camarários.

5 - O disposto nos números anteriores entender-se-á sempre sem prejuízo do estatuído na Cláusula 35.^a.

Secção II

Trabalho por turnos

Cláusula 35.^a

Noção

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Cláusula 36.^a

Organização

1 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 - O período de trabalho diário não pode exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para alimentação, que será contada como tempo de serviço efectivo, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

6 - A entidade patronal obriga-se a afixar a escala de turnos, pelo menos, com noventa dias de antecedência, quando lhe seja tecnicamente possível.

7 - São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e, desde que previamente acordados entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal.

8 - Não são permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

9 - Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de continuar ou vir a prestar trabalho em regime de turnos, mediante atestado passado pelos serviços médicos da segurança social, passará a um regime de horário fixo.

Cláusula 37.^a

Registo dos trabalhadores em regime de turnos

O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Secção III

Trabalho suplementar

Cláusula 38.^a

Noção

Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 39.^a

Regime

1 - A empresa e os trabalhadores comprometem-se a reduzir, na medida do possível, o recurso ao trabalho suplementar.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

- b) Em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves e eminentes para a empresa;
- c) Quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa;

Cláusula 40.^a

Dispensa da prestação de trabalho suplementar

O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 41.^a

Limite máximo de horas

1 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 120 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;

2 - A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente autorizada por escrito, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

Cláusula 42.^a

Registo de horas

O registo de horas será efectuado em conformidade com as normas em vigor.

Secção IV

Trabalho nocturno

Cláusula 43.^a

Noção

1 - Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 - O regime do trabalho nocturno obedecerá às disposições constantes na legislação vigente.,

Secção V

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

Cláusula 44.^a

Noção

1 - Considera-se trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados o verificado aos sábados, domingos e feriados, para o regime normal de trabalho, ou nos dias de folga e feriados, para o regime de turnos.

2 - No regime normal de trabalho o domingo é o dia de descanso semanal obrigatório e o sábado o dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 45.^a

Regime

1 - Sempre que o trabalho for efectuado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a um dia de descanso, no prazo máximo de sete dias após o dia em que terminou esse trabalho, sem perda de remuneração, excepto se o trabalho for prestado em

continuidade do trabalho do dia anterior e não exceder duas horas do dia de descanso ou feriado.

2 - A duração do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não pode ser superior à duração do período normal de trabalho diário, salvo na ocorrência de circunstâncias excepcionais.

3 - Sempre que o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados a empresa assegurará ou pagará o transporte de e para a residência. O tempo gasto na refeição é, também, pago como trabalho suplementar e a alimentação será paga sempre que o trabalho suplementar coincida com as horas de refeição.

Cláusula 46.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, igual a 30% da remuneração mensal auferida, independentemente da duração efectiva do trabalho prestado.

2 - Podem ser isentos do horário de trabalho, sem que afixem a retribuição mencionada nos números antecedentes, os indivíduos empregados em estabelecimentos de pequena categoria que vivam em comunhão de mesa e habitação com a respectiva entidade patronal e que com esta tenham parentescos por afinidade ou de consanguinidade em qualquer grau de linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, devendo o requerente juntar prova documental do parentesco ao requerimento de isenção.

CAPÍTULO VI

Transferências, substituições e deslocações

Secção I

Transferência do local de trabalho

Cláusula 47.^a

Noção de local de trabalho

1 - Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

2 - No caso previsto na parte final do número anterior será definida para cada caso uma área de serviço devendo a empresa elaborar, no prazo máximo de cento e oitenta dias após a entrada em vigor deste CCT, um regulamento do qual conste a definição dessas áreas de serviço e o qual fará parte integrante deste CCT após aprovação pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 48.^a

Regime das transferências

É permitido à empresa, por razões de serviço devidamente justificadas, transferir o trabalhador do local de trabalho fixo ou área de serviço para outro dentro da mesma zona de influência desse local ou área de serviço.

Cláusula 49.^a

Transferência do trabalhador

1 - Quando o interesse da empresa assim o exigir, o trabalhador pode ser transferido para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar prejuízo sério.

2 - A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, mas nunca inferior a três meses.

4 - Sendo a transferência realizada por acordo do trabalhador, deverá a mesma constar de documento escrito.

5 - Havendo acordo do trabalhador na sua transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas de transportes do próprio trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens necessários à vida habitual do agregado familiar, suportará os prejuízos acarretados ao trabalhador com a transferência, nomeadamente os que resultarem do tempo que gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

Secção II

Deslocação em serviço

Cláusula 50.^a

Noção

Consideram-se deslocações em serviço as efectuadas pelo trabalhador, sem carácter de permanência, para fora do seu local de trabalho ou da área de serviço inerente ao mesmo.

Cláusula 51.^a

Direitos do trabalhador deslocado

1 - Os trabalhadores deslocados em serviço, além da retribuição que auferem no local habitual de trabalho, têm direito ao pagamento das despesas de deslocação e ao recebimento de uma ajuda de custo nos termos legais.

2 - Pode ser autorizado um abono adiantado de ajuda de custo até ao montante correspondente ao período previsto para a deslocação, devendo os interessados prestarem contas da importância avançada no prazo de quinze dias após o regresso à sua residência.

Cláusula 52.^a

Substituição temporária

1 - Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído, desde que a situação tenha duração superior a trinta dias.

2 - Se a substituição durar mais de sessenta dias seguidos ou alternados, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior. Se durar mais de seis meses seguidos ou interpolados, adquirirá o direito ao escalão, grau, categoria ou classe do substituído, ressalvando-se os casos de acidente de trabalho, doença devidamente comprovada, serviço cívico ou militar obrigatório.

3 - Após trinta dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

4 - Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa a categoria do substituído produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

CAPITULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 53.^a

Conceito de retribuição

1 - Por retribuição entende-se a remuneração normal acrescida de todos os outros valores percebidos regular e periodicamente pelo trabalhador como contrapartida do seu trabalho.

2 - Não se considera como integrando a retribuição, as ajudas de custo, a remuneração do trabalho extraordinário, os abonos para falhas e as remunerações especiais por trabalho nocturno.

Cláusula 54.^a

Tabelas salariais

Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do Anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela salarial.

Cláusula 55.^a

Lugar, forma e data de pagamento

1 - A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2 - O pagamento da retribuição será feito por meio de cheque bancário, vale postal ou por depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 - A retribuição será paga ao trabalhador até ao último dia útil do mês a que se refere.

4 - O disposto no número anterior não prejudica os usos ou regulamentos internos da empresa que fixem dias anteriores ao nele referenciado para pagamento da retribuição.

5 - No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, numero de inscrição na Instituição de Previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante liquido a receber.

Cláusula 56.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1 - A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica, para além da remuneração normal mensal a que o trabalhador tiver direito, o pagamento de uma

remuneração especial igual à remuneração horária normal correspondente às horas efectivamente prestadas, acrescidas de:

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

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado implica o pagamento, para além da remuneração normal mensal a que o trabalhador tiver direito, de uma remuneração especial igual à remuneração horária normal correspondente às horas efectivamente prestadas, acrescidas de 100% da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

3 - Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (\text{Remuneração mensal} \times 12) / (\text{Horário de trabalho semanal} \times 52)$$

4 - O tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar e a alimentação será custeada pela entidade patronal sempre que o trabalho suplementar coincida com as horas normais de refeição.

Cláusula 57.^a

Remuneração por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos terão direito, enquanto permanecerem nesse regime, a um subsídio de turno que será igual a 10% da retribuição base.

2 - Quando o turno for prestado no período nocturno o subsídio referido no número 1 será acrescido da retribuição especial de 25% a que dá direito o trabalho nocturno.

3 - O subsídio de turno acresce à retribuição normal, já integrando a retribuição especial referente ao trabalho nocturno.

4 - Os trabalhadores que em períodos intercalares deixem de estar afectos a este regime, não terão direito, nesses períodos, ao subsídio de turno.

5 - Entende-se por período intercalar o período que não tem o seu início, nem o seu termo, qualquer conexão com a alternância de turnos.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que, nesse ano, tenham estado continuamente ao serviço da empresa.

2 - Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses de serviço que completarem, considerando-se como mês completo o do início da sua actividade na empresa.

3 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, considerando-se sempre como completo o último mês de trabalho.

4 - Os trabalhadores com licenças e ou faltas dadas durante o ano, designadamente por motivo de doença e quando tais ausências tenham determinado a correspondente perda na retribuição mensal, receberão da respectiva entidade patronal um subsídio de Natal, calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$SN = \frac{RM \times T}{365}$$

(em que T se obtém deduzindo a 365 o número de dias que ocasionaram perda de retribuição).

Cláusula 60.^a

Diuturnidades

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este CCT deverá ser paga uma diuturnidade no valor de € 11,50, por cada três anos de permanência na mesma empresa, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

2 - O valor das diuturnidades deverá acrescer às remunerações mínimas fixadas neste contrato.

3 - Sem prejuízo do vencimento do direito à diuturnidade, os valores correspondentes não serão devidos nos casos em que isso for permitido, nos termos da legislação em vigor, se a entidade patronal aumentar voluntariamente a remuneração profissional em valor igual ou superior ao da diuturnidade.

4 - No caso da remuneração profissional ter sido aumentada, nos termos do número anterior, em valor inferior ao correspondente à diuturnidade, terá o direito à diferença, entre o valor desse aumento e correspondente às diuturnidades vencidas.

5 - Não conta, para efeitos de diuturnidades, o tempo de serviço prestado nas categorias de vendedor praticante, vendedor ajudante, aprendiz, ajudante de costureira, aprendiz de costureira e operador ajudante.

Cláusula 61.^a

Remuneração mensal, diária e horária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

a) Remuneração mensal (RM) – O montante correspondente ao somatório da remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é fixado no anexo II deste CCT, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 63.^a.

b) Remuneração diária (RD) – O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = RM / 30$$

b1) A quantia obtida nos termos desta alínea, será arredondada, para o euro imediatamente superior;

c) Remuneração horária (RH) – O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

52 x n

em que (n) é o período normal de trabalho semanal;

c1) A quantia obtida nos termos desta alínea, será arredondada para a dezena de centimos imediatamente superior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Secção I

Descanso Semanal e Feriados

Cláusula 62.^a

Descanso semanal

1 - O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal, o qual coincide com o domingo.

2 - Além disso, o trabalhador tem direito a meio dia de descanso complementar a gozar na tarde de sábado.

3 - O disposto nos números anteriores poderá ser modificado no caso de prévio acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 63.^a

Feriados obrigatórios

1 - São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro

Domingo de Páscoa

Sexta-Feira Santa

25 de Abril

1 de Maio

Feriado Regional

Corpo de Deus

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro

2 - Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se preste serviço.

Secção II

Férias

Cláusula 64.^a

Direito a férias

1 - Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo no ano da admissão em que se aplica o disposto nos números seguintes.

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

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

5 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, as quais serão gozadas no momento imediatamente anterior à cessação do contrato, salvo acordo em contrário.

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

Cláusula 65.^a

Duração das férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a 22 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil.

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

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

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

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

Cláusula 66.^a

Marcação das férias

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

2 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que, salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

4 - A marcação do período de férias deve ser feita até 15 de Abril de cada ano, por acordo entre a empresa e o trabalhador, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores, quando necessária.

5 - Na falta de acordo, observar-se-á o seguinte regime:

- a) A empresa procederá à elaboração do mapa de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores da empresa, nos termos previstos na lei;
- b) A empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

6 - Aos trabalhadores ao serviço da empresa que vivam em comunhão de mesa e habitação deverá ser concedida, sempre que possível a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora tendo em conta princípios de equitativa rotatividade dos restantes trabalhadores.

7 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhe pagas as retribuições correspondentes.

Cláusula 67.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, o trabalhador terá direito a receber a retribuição e subsídio de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 - Se o contrato cessar antes de gozadas as férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá também direito a receber a retribuição e respectivo subsídio correspondente ao período não gozado.

3 - O período de férias não gozadas a que o trabalhador tiver direito, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeito da antiguidade.

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

A recusa da concessão do gozo de férias por parte da entidade patronal, quando implicar a negação do reconhecimento do direito do trabalhador a gozar as férias devidas em cada ano, este poderá gozá-las, contra a vontade da empresa, depois de comunicar por escrito à entidade patronal e com a antecedência de um mês, a data em que vai gozá-las.

Cláusula 69.^a

Retribuição durante as férias

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

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e deve ser pago antes do início daquele período.

Cláusula 70.^a

Cumulação de férias

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas no início neste, por acordo entre o empregador e trabalhador.

3 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las em outras ilhas do Arquipélago dos Açores e Madeira ou no Continente;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro;

4 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 71.^a

Doença no período de férias

1 - Sempre que antes ou durante o período de férias haja doença devidamente comprovada e que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada no prazo de 48 horas, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação, nos termos da lei, dos dias de férias não gozados.

3 - A prova da doença prevista nos números anteriores é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico.

4 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento da entidade patronal, ou por médico designado por esta, nos termos da lei.

Cláusula 72.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar contra o trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 73.^a

Licença sem retribuição

1 - A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, que serão autorizadas por aquela mediante documento escrito.

2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 - Durante este período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente.

4 - A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho.

Secção III

Faltas

Cláusula 74.^a

Definição de falta

1 - Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 - Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.^a grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteadas);
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.^o grau da linha colateral (avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos e cunhados), bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por

trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- g) Dois dias, por ocasião do nascimento de filhos;
- h) Até um dia por mês, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- i) Doação de sangue, nos termos da lei;
- j) Serviço de Bombeiros Voluntários, nos termos da lei;
- k) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado;
- l) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- n) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo o disposto na lei vigente.

Cláusula 77.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 - As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 - O não cumprimento do disposto dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, do qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, se o número de faltas ultrapassar cinco no período de um ano.

Cláusula 79.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto do número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Secção IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 80.^a

Regime

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço e o impedimento se prolongar por mais de trinta dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar na empresa.

3 - É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva até ser proferida a sentença final, excepto em caso de condenação.

4 - O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de trinta dias, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na empresa, no prazo de quinze dias, a fim de retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPITULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Por mútuo acordo das partes;
- c) Revogação;
- d) Resolução;
- e) Denúncia;

2 - Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

3 - Da cessação do contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, será dado conhecimento, por escrito, ao Sindicato no prazo de 48 horas a contar da data em que o facto ocorra.

Cláusula 82.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 - Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos.

Cláusula 83.^a

Cessaçã o do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho ou da empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

Cláusula 84.^a

Cessaçã o do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

3 - Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as Leis Gerais do Trabalho.

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

Cláusula 85.^a

Cessaçã o do acordo de revogaçã o

1 - Os efeitos do acordo de revogaçã o do contrato de trabalho podem cessar por decisã o do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebraçã o, mediante comunicaçã o escrita.

2 - No caso de não ser possível assegurar a recepçã o da comunicaçã o prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepçã o, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 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.

Cláusula 86.^a

Denúncia unilateral do contrato de trabalho por parte do trabalhador

1 - O trabalhador tem o direito de denunciar o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral e independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de 60 dias, caso tenha mais de dois anos completos de serviço.

2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

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

4 - Se a falta de cumprimento de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

Cláusula 87.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

Cláusula 88.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula 89.^a confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - Independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 89.^a

Proibição de despedimentos

1 - É proibido despedir, sem justa causa, qualquer trabalhador.

2 - Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

3 - Se o trabalhador o não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.

§ único. A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.

4 - Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do 1.º ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.

5 - Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 90.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

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

2 - Constitui, nomeadamente, justa causa de despedimento por parte da entidade patronal, 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 contrato de trabalho celebrado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas 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 na empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador ou seus 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;

Cláusula 91.^a

Consequências do despedimento nulo

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

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

3 - Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 90.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 - No caso de alegada justa causa de despedimento por parte da entidade patronal, depois de instaurado o processo disciplinar, o trabalhador tem direito a receber o salário e demais regalias até à data da comunicação da decisão disciplinar.

5 - A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chega ao conhecimento do destinatário.

Cláusula 92.^a

Despedimento colectivo

1 - Considera-se despedimento colectivo, a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea e sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta ou mais trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 - A cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo opera-se nos termos previstos na lei.

Cláusula 93.^a

Transmissão do estabelecimento

1 - Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, bem como os direitos alcançados neste contrato colectivo de trabalho, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.

§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

§ 2.º Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízo do direito a regresso contra a entidade transmitente.

§ 3.º O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que

respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

2 - Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

Cláusula 94.^a

Reestruturação dos serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou reestruturação dos serviços tenham como consequências o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviços e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 95.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 - No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste contrato.

2 - O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

3 - Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 96.^a

Encerramento definitivo

1 - Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou dependências, quer seja de exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutra ou noutros estabelecimentos.

2 - No caso dos contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito a indemnização fixada na cláusula 92.^a.

CAPÍTULO X

Exercício do poder disciplinar

Cláusula 97.^a

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário doloso ou culposos, que viole por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste CCT.

Cláusula 98.^a

Poder disciplinar

1 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

3 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àqueles em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

4 - Se o trabalhador cometer alguma infracção que a entidade patronal só venha a ter conhecimento decorrido o prazo estabelecido no número anterior, poderá a mesma iniciar o processo disciplinar desde que os factos sejam fundamentados por escrito ao Sindicato.

Cláusula 99.^a

Processo disciplinar

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal comunicará, 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 imputáveis.

2 - Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 - Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à Associação Sindical respectiva.

Cláusula 100.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de dez 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.

Cláusula 101.^a

Instrução

1 - A entidade patronal directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

2 - A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 - Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3 da cláusula 90.^a, à Associação Sindical, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 102.^a

Decisão

1 - Decorrido o prazo referido no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

2 - Na decisão devem ser 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 3 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 dirimirem a responsabilidade.

3 - A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso à Associação Sindical.

Cláusula 103.^a

Sanções disciplinares

1 - A entidade patronal pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores consignados na lei e no presente contrato:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada, comunicada por escrito ao infractor;
- c) Sanção Pecuniária;
- d) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo exceder em cada ano civil o total de trinta dias;
- e) Despedimento com justa causa;

2 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

3 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 - Exceptuando a repreensão, todas as demais sanções aplicadas serão averbadas no registo individual do trabalhador.

Cláusula 104.^a

Registo e comunicação ao sindicato

1 - A entidade patronal deverá elaborar e manter em dia, o registo das sanções disciplinares, donde constam os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionadas.

2 - Com excepção da repreensão verbal, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato, no prazo de oito dias.

Cláusula 105.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 106.^a

Sanções abusivas

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste contrato colectivo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até dois anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 107.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 - Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior, fica obrigada a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 92.^a, sem prejuízo do direito ao trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 95.^a.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula, o trabalhador terá direitos consignados nos números anteriores, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição base e diuturnidades correspondente a doze meses de serviço.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 108.^a

Maternidade e paternidade

1 - As licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados na lei.

2 - Para efeitos de aplicação do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, os trabalhadores deverão informar a Empresa sobre a sua situação, por escrito, comprovando a mesma através de atestado médico ou documento previsto na lei.

Cláusula 109.^a

Trabalho de menores – Princípios gerais

1 - A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 - A entidade patronal é obrigada, na medida das suas responsabilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica o que vier a ser estabelecido em regulamentação especial quanto à aprendizagem e respectivo contrato.

Cláusula 110.^a

Trabalho de menores

1 - Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

2 - A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 - É válido o contrato celebrado com menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo se houver oposição do seu representante legal.

4 - No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.

5 - Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

7 - Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas ou em caderneta própria, devendo uma cópia ser enviada ao Sindicato e assinada pelo delegado sindicais.

8 - É vedado às entidades patronais encarregar menores de dezoito anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

9 - Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenhou.

10 - Os menores de 18 anos não poderão ser obrigados à prestação de trabalho antes das oito horas e nem depois das vinte ou das dezoito horas se frequentarem aulas nocturnas.

11 - O trabalho de menores obedecerá aos condicionalismos estipulados na Lei.

Cláusula 111.^a

Trabalhador-estudante

1 - Considera-se trabalhador-estudante todo aquele que presta a sua actividade sob autoridade e direcção da empresa e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em estabelecimento de ensino.

2 - O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência de aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 - O regime aplicável ao trabalhador-estudante obedecerá aos condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 112.^a

Direitos dos trabalhadores estudantes

1 - Os trabalhadores estudantes que frequentam, em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular, cursos de formação ou valorização profissional, terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa diária de uma hora e trinta minutos antes do início das aulas, para a frequência das mesmas e durante o seu funcionamento, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozar férias interpoladas ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não, para preparação das mesmas.

2 - Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 - As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato.

CAPITULO XII

Formação profissional

Cláusula 113.^a

Princípios gerais

1 - A empresa deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 - Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional, tendo em conta o número mínimo anual de horas certificadas legalmente estabelecido, deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

3 - Por efeito de formação profissional promovida pela empresa ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

Cláusula 114.^a

Responsabilidade da empresa

1 - A empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Fomentar a frequência de cursos internos de interesse para a empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- b) Criar, sempre que possível, cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência destes cursos com bom aproveitamento para o efeito de promoção.

2 - A empresa emitirá um certificado de formação que ateste a frequência, duração e aproveitamento nos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si ministrados e que visem a formação contínua dos seus trabalhadores.

Cláusula 115.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPITULO XIII

Higiene e Segurança no trabalho

Cláusula 116.^a

Princípios gerais

A empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor sobre Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

Cláusula 117.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

2 - A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 - Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pela empresa, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

4 - A prevenção e o controle de alcoolemia e do consumo de estupefacientes serão efectuados nos termos dispostos em regulamento interno.

Cláusula 118.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 - O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4 - Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exigir, a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores.

5 - É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionada sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

Cláusula 119.^a

Medicina no trabalho

As entidades patronais deverão assegurar o cumprimento das disposições legais sobre medicina no trabalho, com vista à defesa da saúde do trabalhador e à verificação de higiene no trabalho.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 120.^a

Comissão paritária

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de quatro membros, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2 - Haverá por cada membro efectivo um suplente, que substituirá o efectivo nos seus impedimentos.

3 - Os membros da comissão paritária são eleitos ou designados pelas Associações que os representam.

4 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

5 - Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.

6 - Compete, nomeadamente à Comissão Paritária:

a) Interpretar o disposto no presente CCT e integrar as suas lacunas;

- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação do CCT;
- c) Deliberar sobre a classificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto no CCT;
- d) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade;

7 - Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e à Secretaria Regional da Educação e Ciência, no prazo de trinta dias após a publicação deste CCT, a identificação dos seus representantes.

8 - Cada uma das partes dispõe de um voto.

9 - No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicará à outra parte, mediante convocatória assinada por três dos seus elementos, com a antecedência mínima de quinze dias e com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente à representação de uma e da outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupadas mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas à autoridade competente para publicação;

10 - A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a metade dos membros representantes de cada parte.

11 - As deliberações tomadas por unanimidade pela Comissão Paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato e são aplicáveis automaticamente às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de alargamento do âmbito do contrato sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos do contrato.

12 - Só é permitida a representação de qualquer elemento da comissão por indivíduo por si indicado em caso de doença ou impedimento legal.

13 - A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional da Educação e Ciência.

Cláusula 121.^a

Força vinculativa dos Anexos

Os Anexos são considerados parte integrante do presente CCT e obrigam, tal como o próprio CCT, a empresa e os trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 122.^a

Manutenção de regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para categoria ou classe profissional menos

qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 123.^a

Remissão

1 - As partes submetem à regulamentação da lei geral as matérias não previstas nesta convenção colectiva.

2 - Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

ANEXO I

Definição de funções das categorias profissionais

a) Profissionais de escritório

1) *Director de serviços* – Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou 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 do organismo ou 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.

2) *Chefe de escritório ou de secção* – 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: exercer 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.

2 - As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3 - O chefe de secção coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

3) *Técnico de contas* – Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

4) *Contabilista* – 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 a 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 de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

5) *Guarda-livros* – O profissional que sob a direcção imediata do contabilista se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

6) *Caixa* – 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 indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

7) *Secretário da direcção* – Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

8) *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 á máquina, dando-lhe 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 competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega 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 do 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 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. Pode ser designado como primeiro -escriturário, segundo – escriturário ou terceiro – escriturário.

9) *Operador de sistemas informáticos* – Procede a operação de tratamento automático da informação, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração de computadores e de quaisquer outras unidades periféricas, nomeadamente: estuda as rotinas de operação; processa de acordo com o planeado as aplicações previstas; supervisiona de um modo genérico a execução dos trabalhos; controla as cargas do sistema e coordena a operação; opera com as diferentes máquinas; sempre que a máquina o necessitar, toma decisões sobre o procedimento a seguir, tendo em conta o carácter do serviço e os seus objectivos, assim como a segurança das instalações; executa as operações necessárias para a manutenção do equipamento; informa de uma maneira clara e precisa sobre todos os incidentes surgidos e procura detectar se a sua origem provem da máquina, do sistema de exploração ou dos programas e executa a recolha e preparação de dados informáticos.

10) *Estagiário de escriturário ou de operador de sistemas informáticos* – O profissional que faz a sua aprendizagem para escriturário ou operador de sistemas informáticos.

11) *Telefonista* – 1 - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2 - As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

- Manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de dezasseis postos suplementares;
- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

12) *Cobrador* – Procede, fora dos escritórios, às cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

13) *Contínuo* – Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos. Pode ser designado como contínuo de 1.ª classe ou contínuo de 2.ª classe.

14) *Servente de limpeza* – O profissional que procede à limpeza das instalações.

15) *Paquete* – Executa algumas das tarefas previstas para os contínuos, com excepção das que colidam com a sua condição de menor de 18 anos.

b) Profissionais do comércio

1) *Gerente comercial* – O profissional que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante. Organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou

vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e a existência.

2) *Chefe de compras* – O profissional especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para o uso e venda no estabelecimento.

3) *Vendedor encarregado e operador encarregado* – O profissional que no estabelecimento substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

4) *Vendedor de praça* – O profissional que promove vendas por conta da entidade patronal fora dos estabelecimentos, mas na área do concelho onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor viajante, mas dentro da área do Concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

5) *Encarregado de armazém* – O profissional que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

7) *Encarregado de loja* – É o trabalhador que dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

8) *Caixa* – O profissional que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

9) *Distribuidor* – É o profissional com ou sem carta de condução não profissional, que distribui as mercadorias a clientes ou a sectores de vendas.

10) *Repositor* – É o trabalhador que predominantemente procede ao transporte e colocação de produtos nas prateleiras ou expositores dos lugares de vendas, efectuando a sua reposição em caso de falha, escassez ou mau estado, e prepara a execução de notas de encomenda ou pedidos.

11) *Servente de limpeza* – O profissional que procede a limpeza das instalações.

12) *Vendedor* – O profissional que vende as mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho; fala com os clientes 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 as 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 vendedor de 1.^a, de 2.^a ou de 3.^a.

13) *Vendedor ajudante e operador ajudante* – O profissional que faz o estágio para vendedor ou operador.

14) *Vendedor praticante* – O profissional que está em regime de aprendizagem de algumas das tarefas profissionais que competem aos trabalhadores das categorias precedentes indicados, podendo, no entanto exercer outras funções não especificadas.

15) *Aprendiz* – O profissional que está em regime de aprendizagem geral.

16) *Técnico de manutenção – informática* – Efectua a instalação, a manutenção, a demonstração e a formação do *software* do cliente, bem como procede à análise de pequenas alterações que expõe ao programador; procede, utilizando programas – tipo fornecidos pelos construtores, ao início e à carga do sistema de exploração; testa o computador com programas de aplicação a fim de verificar o bom funcionamento do *software* e a sua compatibilidade com o equipamento; diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento do sistema informático, localizando as avarias de equipamento e de *software*; identifica e corrige os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelo computador e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor; instala, quando for caso disso, novas versões do sistema de exploração; recolhe a informação disponível sobre as avarias que lhe são assinaladas pelo cliente; assegura a reparação das avarias assinaladas e efectua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e da salvaguarda do *software*; redige relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados. Pode ser designado como técnico de manutenção – informática de 1.^a, 2.^a ou 3.^a.

17) *Estagiário de técnico de manutenção – informática* – É o profissional que faz a sua aprendizagem para técnico de manutenção – informática.

18) *Costureira/Modista* – É o profissional que confecciona diversas espécies de vestuário de homem, senhora e criança, cortando e cosendo manualmente e/ou a máquina o tecido ou cosendo as peças talhadas. Risca no tecido os contornos dos moldes, a fim de cortar as peças ou recebe-as cortadas; alinha as várias partes e cose-as à máquina; cose o cóis, bolsos, botões e outros acessórios; forra o tecido, manualmente ou à máquina, quando for caso disso; engoma as peças se necessário.

19) *Costureira* – É o profissional adstrito a um estabelecimento comercial que executa à mão ou à máquina diversos trabalhos de costura, tais como arranjo à medida solicitada pelo cliente, de confecções de homem, senhora e criança do próprio estabelecimento, engomando-os se necessário.

20) *Ajudante de costureira* – É o profissional que faz o estágio para costureira.

21) *Aprendiz de costureira* – é o profissional que está em regime de aprendizagem para ajudante de costureira.

22) *Operador de minimercado/ supermercado/hipermercado* – O profissional que, num minimercado, supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendida e recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder a reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas, receber encomendas e elaborar notas de encomenda.

Anexo II
Tabela salarial
Profissionais de escritório

<i>Director de serviços</i>	590,00
<i>Chefe de escritório ou de secção</i>	550,00
<i>Técnico de contas</i>	578,00
<i>Contabilista</i>	550,00

<i>Guarda-livros</i>	524,00
<i>Caixa</i>	500,00
<i>Secretário da direcção</i>	500,00

<i>Primeiro Escriurário</i>	500,00
<i>Segundo Escriurário</i>	480,00
<i>Terceiro Escriurário</i>	460,00
<i>Estagiário de escriurário</i>	423,15

<i>Operador de sistemas informáticos de 1ª</i>	500,00
<i>Operador de sistemas informáticos de 2ª</i>	480,00
<i>Estagiário de operador de sistemas informáticos</i>	423,15

<i>Telefonista</i>	423,15
<i>Cobrador</i>	430,00
<i>Contínuo de 1ª classe</i>	430,00

<i>Contínuo de 2ª classe</i>	423,15
<i>Servente de limpeza</i>	423,15
<i>Paquete</i>	423,15

Profissionais de comércio

<i>Gerente comercial</i>	590,00
<i>Chefe de compras</i>	550,00
<i>Vendedor encarregado</i>	524,00
<i>Operador encarregado de Minimercado/Supermercado e Hiper mercado</i>	523,00
<i>Vendedor de praça</i>	500,00
<i>Encarregado de armazém</i>	455,00
<i>Fiel de armazém</i>	455,00
<i>Encarregado de loja</i>	455,00
<i>Caixa</i>	435,00
<i>Distribuidor</i>	423,15
<i>Repositor</i>	423,15
<i>Servente de limpeza</i>	423,15

<i>Vendedor de primeira</i>	500,00
<i>Vendedor de segunda</i>	480,00
<i>Vendedor de terceira</i>	460,00
<i>Vendedor ajudante</i>	428,00
<i>Vendedor praticante</i>	423,15
<i>Aprendiz</i>	423,15

<i>Técnico de manutenção – informática 1ª</i>	500,00
<i>Técnico de manutenção – informática 2ª</i>	480,00
<i>Técnico de manutenção – informática 3ª</i>	460,00
<i>Estagiário de técnico de manutenção – informática</i>	423,15

<i>Costureira/Modista</i>	460,00
<i>Costureira</i>	430,00
<i>Ajudante de costureira</i>	427,00
<i>Aprendiz de costureira</i>	423,15

<i>Operador de minimercado/ supermercado/hipermercado</i>	<i>524,00</i>
<i>Operador de 1.^a de minimercado/ supermercado/hipermercado</i>	<i>480,00</i>
<i>Operador de 2.^a de minimercado/ supermercado/hipermercado</i>	<i>460,00</i>
<i>Operador ajudante</i>	<i>423,15</i>

Horta, 11 de Janeiro de 2007.

Pela Câmara do Comércio e Indústria da Horta, *Fernando Goulart Vargas Guerra*, na qualidade de Presidente e *Francisco da Rosa Mateus*, na qualidade de Tesoureiro. Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta, *Sónia Patrícia Amaral de Matos*, na qualidade de Presidente da Direcção, e *Maria José Pereira Dutra de Escobar*, na qualidade de membro da Direcção.

Entrado em 24 de Janeiro de 2007.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional – Direcção de Serviços do Trabalho, em 15 de Fevereiro de 2007, com o n.º 3, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.