

Categorias em vigor			Categorias anteriores
Secção	Subsecção	Categorias	
Actividade Administrativa.		Enfermeira(o)	Enfermeiro.
		Técnico(a) superior de saúde e segurança no trabalho.	
		Técnico(a) de saúde e segurança no trabalho.	Agente de segurança e higiene industrial.
	Transportes	Motorista de pesados	Motorista de pesados.
		Motorista de ligeiros	Motorista de ligeiros.
	Vigilância/portaria	Porteiro(a)/vigilante	Porteiro, guarda.
		Recepcionista/telefonista . . .	Recepcionista, telefonista.
	Refeitórios, Jardins e outros.	Profissional especializado.	
Profissional não especializado		Contínuo, estagiário, auxiliar administrativo.	
Chefias	Departamento/divisão	Chefe de departamento, chefe de divisão.	
	Serviços	Chefe de serviços.	
	Supervisor(a).		
	Secção	Chefe de secção.	
Direcção	Director(a)	Director de serviços, chefe de escritório.	

Porto, 25 de Novembro de 2010.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:
João Paulo Martins Ferreira Brochado, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Leonilde de Fátima Pires de Oliveira Capela, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis; Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes; Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 15 de Fevereiro de 2011, a fl. 98 do livro n.º 11, com o registo n.º 14/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica,

Energia e Minas, bem como pelas associações sindicais por esta representada e outorgantes do CCT.

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e ou Veterinária da GROQUIFAR que tenham como actividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e ou veterinários e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — A tabela de remunerações mínimas e os valores constantes das cláusulas de expressão pecuniária referidos no Anexo I têm um prazo de vigência de 12 meses e são aplicáveis a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O presente CCT pode ser denunciado ou objecto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses, conforme se trate de situações previstas no n.º 1 ou no n.º 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da contraproposta e terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de negociação colectiva de trabalho.

6 — O presente CCT, decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2, renovar-se-á automaticamente por iguais períodos, salvo se for denunciado por qualquer das partes, caso em que se aplicará o disposto nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula e o disposto na lei.

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e enquadramento profissionais

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

1 — Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente

ao exercício de certas actividades profissionais abrangidas pelo presente CCT, as previstas no anexo I.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

1 — Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação e enquadramento profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II a este CCT.

2 — A entidade empregadora poderá utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3 — As carreiras profissionais são as previstas no anexo III, processando-se a evolução profissional nos termos nele previstos.

Cláusula 7.^a

Desempenho de funções

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3 — A faculdade prevista no número anterior só é permitida se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5 — Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição

da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6 — Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa categoria, desde que esta retribuição seja superior à que efectivamente auferir, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — O disposto no número anterior é aplicável sempre que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

3 — No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

4 — Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no n.º 1, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, 15 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

5 — Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO II

Do contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- Identificação dos outorgantes;
- Categoria profissional do trabalhador;
- Período normal de trabalho;
- Retribuição;
- Local de trabalho;
- Condições particulares de trabalho, quando existam;
- Data de início do contrato.

2 — No acto de admissão a entidade empregadora deverá disponibilizar ou fornecer ao trabalhador o texto do presente CCT e dos regulamentos internos que lhe forem aplicáveis.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — O período experimental é regulado nos termos da lei.

2 — O período experimental, no caso de admissão do trabalhador por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III do anexo II;
- 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI do anexo II;
- 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos restantes grupos do anexo II.

3 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias se o contrato tiver uma duração inicial igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias se o contrato tiver uma duração inicial inferior a seis meses.

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

5 — Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser reduzido ou eliminado.

Cláusula 11.^a

Direitos e deveres dos trabalhadores contratados a termo

1 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, em situação comparável, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

2 — O trabalhador contratado a termo, em igualdade de condições com outro candidato, tem preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

3 — Cabe à entidade empregadora a prova dos factos que justificam a celebração do contrato de trabalho a termo.

Cláusula 12.^a

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

- O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;
- A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 13.^a

Exercício de funções em regime de comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de

direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2 — A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

CAPÍTULO III

Dos deveres laborais

Cláusula 14.^a

Deveres da entidade empregadora

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) 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;
- i) Adotar, no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;
- l) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os com-

panheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pela entidade empregadora.

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

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2 — A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposo em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

CAPÍTULO IV

Da duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

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

2 — Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e de acordo com este CCT.

3 — A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1 — Serão permitidos por acordo, em certas actividades definidas pela entidade empregadora, horários

flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela entidade empregadora, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2 — A prática do regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

1 — Para além dos casos previstos na lei, pode a entidade empregadora acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhador que exerça funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aquele que desempenhe funções de chefia, funções de coordenação técnica de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2 — O trabalhador que exerça a profissão de motorista afecto à distribuição, pelo facto de exercer regularmente a sua actividade fora do estabelecimento, pode ter o regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas numa das modalidades previstas nas alíneas b) e c) do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei e com os limites nela constantes.

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

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, não podendo exceder dez horas/dia;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados, que não podem exceder o limite previsto na cláusula 18.^a

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 — O acordo previsto no n.º 1 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito ao subsídio previsto na cláusula 57.º («Subsídio de IHT»).

7 — O trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 22.ª

Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores tem direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim-de-semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — A entidade empregadora fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a entidade empregadora terá que assegurar ou pagar o jantar.

7 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido onze horas.

8 — O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio.

Cláusula 24.ª

Limites de trabalho suplementar

Nos casos previstos na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas

horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

Cláusula 25.ª

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas seguintes condições:

a) Quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade empregadora esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

2 — O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

Cláusula 26.ª

Descanso compensatório

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

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

3 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela entidade empregadora.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 27.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas e as 7 horas.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno que compreenda o período entre as 0 e as 5 horas e até ao limite total de onze horas.

3 — O trabalho nocturno será pago nos termos das cláusulas 56.ª («Retribuição do trabalho nocturno») e 53.ª («Retribuição de trabalho suplementar»).

CAPÍTULO V

Local de trabalho e deslocações em serviço

Cláusula 28.^a

Local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores com funções de chefia ou que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

Cláusula 29.^a

Deslocações e pagamento

1 — A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das inerentes despesas.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3 — No caso específico de trabalhador em regime total ou predominantemente externo, quando utilize, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando o trabalhador referido no número anterior habite fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5 — Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á a importância no montante referido no n.º 2 do anexo IV.

6 — O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 30.^a

Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a entidade empregadora e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no n.º 2 do anexo IV para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a entidade empregadora.

3 — As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a

entidade empregadora e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 90 dias seguidos.

Cláusula 31.^a

Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se, sem prejuízo de encontro de contas, com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufera.

Cláusula 32.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixe eventualmente de ser assegurado ao trabalhador pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela entidade empregadora, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social se o trabalhador não estivesse deslocado, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a entidade empregadora, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 33.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Para efeito de férias a entidade empregadora assegurará ao trabalhador deslocado o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2 — Durante as férias o trabalhador terá apenas direito à sua retribuição como se não estivesse deslocado.

3 — Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

FériasCláusula 34.^a**Direito a férias**

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.^a**Duração do período de férias**

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, salvo nos casos especiais previstos na lei.

Cláusula 36.^a**Marcação do período de férias**

1 — O período de férias é marcado por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores envolvidos.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário dos órgãos referidos no n.º 2.

4 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6 — A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 37.^a**Alteração de marcação do período de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determina-

rem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 38.^a**Violação do direito a férias**

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

FeriadosCláusula 39.^a**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2 — São ainda considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

3 — Em substituição de qualquer dos feriados previstos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e o trabalhador.

SECÇÃO III

FaltasCláusula 40.^a**Definição de falta**

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

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

Cláusula 41.^a**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidato a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 42.^a

Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A entidade empregadora pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

6 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 43.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do n.º 2 da cláusula 41.^a («Tipos de faltas»), quando excedam o limite legal;

d) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 45.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da entidade empregadora e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Da retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 46.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

Rh = retribuição horária;
 Rm = retribuição mensal;
 n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 47.^a

Pagamento da retribuição

1 — O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 48.^a

Retribuição mínima

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições certas mínimas previstas na tabela constante do n.º 1 do anexo IV.

Cláusula 49.^a

Retribuição mista

Quando o trabalhador auferir uma retribuição mista, para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — O trabalhador tem direito a uma diuturnidade no montante constante do n.º 2 do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para o limite de cinco diuturnidades fixado no n.º 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

4 — As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

Cláusula 51.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No ano da admissão, o trabalhador que se mantenha ao serviço em 31 de Dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberá a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de Novembro.

Cláusula 53.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% para as horas suplementares diurnas;
- b) 150% para as horas suplementares nocturnas.

2 — O acréscimo referido na alínea b) do n.º 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 54.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou em feriados

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150% e de 100%.

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1 — O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor previsto no n.º 2 do anexo IV, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terá direito ao subsídio previsto no n.º 1 o trabalhador ao serviço de entidades empregadoras que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.^a, com o acréscimo de 25% do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 57.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 3 da cláusula 21.^a («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

25% da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas *a)* e *b)*;

10% da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c)*.

Cláusula 58.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que exerça, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário tem direito a um abono mensal para falhas no montante definido no n.º 2 do anexo IV, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VIII

Da disciplina

Cláusula 59.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às

infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Perda de dias de férias;
- d)* Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;
- e)* Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da entidade empregadora e demais circunstâncias relevantes.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 61.^a

Procedimento e prescrição

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3 — 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 aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5 — Para efeitos do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 63.^a

Certificado de trabalho

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO X

Protecção na parentalidade

Cláusula 64.^a

Princípio geral

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito às licenças parentais previstas na lei.

2 — Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

Cláusula 65.^a

Licença parental

1 — A mãe trabalhadora, se o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental inicial, desde que não haja prejuízo para o normal funcionamento da empresa.

2 — O pai trabalhador tem direito a uma licença parental exclusiva a seguir ao nascimento do filho nos termos previstos na lei.

Cláusula 66.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, salvo se outro for acordado com a entidade empregadora, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

CAPÍTULO XI

Da formação profissional

Cláusula 67.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovida pela entidade empregadora ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3 — A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 68.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de três anos.

2 — A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção de formação;
- c) Objectivos da acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

3 — Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

4 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no n.º 1, se a formação não for assegurada pela entidade empregadora ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

5 — O conteúdo da formação referida no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

6 — O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

7 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos após a sua constituição.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 69.^a

Formação por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador que, por sua iniciativa, frequente cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, pode beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50% no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 70.^a

Trabalhadores-estudantes

O trabalhador-estudante beneficia dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípio geral

1 — A entidade empregadora assegurará condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei é da responsabilidade da entidade empregadora e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — A duração de acções de formação em segurança e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 72.^a

Saúde no trabalho

1 — A entidade empregadora assegurará, directamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a

vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3 — O trabalhador fica obrigado a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 73.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho nos termos da lei.

2 — Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da entidade empregadora, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3 — Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da entidade empregadora, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 74.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1 — A entidade empregadora, quando considere adequado, pode promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2 — Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, referidas no número anterior, a entidade empregadora poderá criar, através de regulamentação interna elaborada nos termos da lei e com os condicionalismos nela previstos, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3 — As regulamentações internas de cada empresa só poderão considerar como motivos para procedimento disciplinar as situações previstas pela lei.

4 — Poderão ser considerados motivos para procedimento disciplinar:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas efectuados com observância das normas legais;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

5 — Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel, que actualmente corresponde a 0,5 g/l.

6 — Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

7 — Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador e ao médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho.

8 — Os resultados das análises podem ainda ser divulgados ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor de processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises mas apenas na medida do indispensável para o efeito.

9 — Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou indevido de substâncias psicotrópicas, podem a entidade empregadora proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Dos direitos sindicais

Cláusula 75.^a

Princípios gerais

1 — Os dirigentes e os delegados sindicais gozam dos direitos constantes na lei e neste CCT.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 76.^a

Quotização sindical

1 — A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeita, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a entidade empregadora da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

CAPÍTULO XIV

Da interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação das entidades empregadoras e dois em representação das associações sindicais signatárias, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta data e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

6 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 78.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

Cláusula 80.^a

Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho outorgado pela GROQUIFAR e a FEQUIMETAL e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.^a

2 — Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

Cláusula 81.^a

Regras de transição e integração das categorias profissionais

1 — Com efeitos à data de entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCT (texto consolidado) publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005	Nova designação (CCT 2011)
Caixeiro-ajudante de 1. ^a , 2. ^a e 3. ^a	Operador(a) de logística estagiário(a).
Caixeiro de 3. ^a	Operador(a) de logística I.
Caixeiro de 2. ^a e conferente.	Operador(a) de logística II.
Caixeiro de 1. ^a	Operador(a) de logística III.

Categorias do CCT (texto consolidado) publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005	Nova designação (CCT 2011)
Contínuo (menos de um ano).	Auxiliar administrativo(a) (menos de um ano).
Contínuo (mais de um ano).	Auxiliar administrativo(a) (mais de um ano).
Cobrador.	Empregado(a) de serviços externos.
Contabilista.	Técnico(a) de contabilidade.
Estagiário (EE) de 1. ^o , 2. ^o e 3. ^o ano.	Assistente administrativo(a) estagiário(a).
Escriturário de 3. ^a	Assistente administrativo(a) I.
Escriturário de 2. ^a	Assistente administrativo(a) II.
Escriturário de 1. ^a	Técnico(a) administrativo(a) I.
Oficial de manutenção e conservação industrial.	Técnico(a) de manutenção e conservação.
Operador de computador (júnior e sénior).	Técnico(a) de computador.
Programador.	Técnico(a) de informática.
Prospector de vendas.	Delegado(a) comercial.
Secretário.	Técnico(a) de secretariado.
Vendedor.	Técnico(a) de vendas.
Vendedor especializado.	Delegado(a) comercial.

2 — Todas as categorias profissionais previstas no CCT, cuja versão consolidada está publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, não previstas na tabela constante do número anterior nem no anexo II são extintas e os trabalhadores ainda nelas inseridos serão classificados numa das categorias profissionais previstas no novo anexo II.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista. — Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo(a). — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Nota. — Durante o 1.^o ano de desempenho de funções tem a categoria de assistente administrativo estagiário.

Assistente de atendimento e apoio ao cliente. — Assegura, com o recurso a meios de comunicação e ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo, nomeadamente, notas de encomenda e ou efectuando operações de *telemarketing*.

Auxiliar administrativo(a). — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços. — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

Delegado(a) comercial. — Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

Director(a) de serviços. — Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

Director(a) técnico(a). — Exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota. — Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica é classificado como director técnico coordenador.

Distribuidor(a). — Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; pode arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador(a) de armazém. — Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Embalador(a)-encarregado(a). — Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

Empregado(a) de serviços externos. — Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

Encarregado(a). — Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

Encarregado(a)-geral. — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Motorista. — Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

Operador(a) de logística. — Responsável pelas operações de entrada, trânsito e saída de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clien-

tes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

Nota. — Durante o 1.º ano de desempenho de funções tem a categoria de operador de logística estagiário.

Operador(a) de máquinas. — Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

Praticante. — Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma actividade profissional de telefonista/recepcionista, de servente de armazém, de auxiliar administrativo ou de assistente de atendimento comercial.

Nota. — A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: praticante de telefonista/recepcionista.

Secretário(a) de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente de armazém. — Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

Técnico(a) administrativo(a). — Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

Técnico(a) de computador. — Ocupa-se da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico(a) de contabilidade. — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

Técnico(a) especializado(a). — Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico(a) estagiário(a). — Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

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

Técnico(a) de manutenção e conservação. — Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico(a) de secretariado. — Assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico(a) de vendas. — Detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Telefonista/recepcionista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

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

Trabalhador(a) de limpeza. — Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Director(a) de serviços.

Grupo	Categorias profissionais
II	Chefe de serviços. Director(a) técnico(a) coordenador(a).
III	Analista de sistemas. Director(a) técnico(a). Técnico(a) de contabilidade.
IV	Chefe de secção. Encarregado(a)-geral. Técnico(a) especializado(a). Técnico(a) de informática II. Tesoureiro(a).
V	Delegado(a) comercial. Encarregado(a). Secretário(a) de direcção. Técnico(a) administrativo(a) II. Técnico(a) de informática I. Técnico(a) estagiário(a).
VI	Técnico(a) administrativo(a) I. Técnico(a) de manutenção e conservação. Caixa. Técnico(a) de computador. Técnico(a) de secretariado. Técnico(a) de vendas.
VII	Assistente administrativo(a) II. Empregado(a) de serviços externos. Embalador(a)-encarregado(a). Motorista de pesados. Operador(a) de logística III.
VIII	Assistente administrativo(a) I. Motorista de ligeiros. Assistente de atendimento e apoio ao cliente II. Operador(a) de logística II.
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I. Ajudante de motorista. Distribuidor(a). Operador(a) de logística I. Telefonista/recepcionista.
X	Assistente administrativo(a) estagiário(a). Embalador(a) de armazém (mais de um ano). Operador(a) de máquinas (mais de um ano).
XI	Auxiliar administrativo(a) (mais de um ano). Embalador(a) de armazém (menos de um ano). Operador(a) de logística estagiário(a). Operador(a) de máquinas (menos de um ano).
XII	Auxiliar administrativo(a) (menos de um ano). Servente de armazém. Trabalhador(a) de limpeza.
XIII	Praticante.

ANEXO III

Evolução na carreira profissional

1 — Operadores de logística:

De	A	Condições a satisfazer
Operador(a) de logística estagiário(a). Operador(a) de logística I. Operador(a) de logística II.	Operador(a) de logística I. Operador(a) de logística II. Operador(a) de logística III.	Completar um ano de permanência na categoria. Completar três anos de permanência na categoria. Completar quatro anos de permanência na categoria.

2 — Assistentes de atendimento e apoio ao cliente:

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I.	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II.	Completar um ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I.

3 — Trabalhadores administrativos:

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo(a) estagiário(a). Assistente administrativo(a) I. Assistente administrativo(a) II. Técnico(a) administrativo(a) I. Técnico(a) administrativo(a) II.	Assistente administrativo(a) I. Assistente administrativo(a) II. Técnico(a) administrativo(a) I. Técnico(a) administrativo(a) II.	Completar um ano de permanência na categoria. Completar três anos de permanência na categoria. Completar quatro anos de permanência na categoria. Progressão por mérito.

4 — Técnicos:

De	A	Condições a satisfazer
Técnico(a) estagiário(a). Técnico(a) de informática I.	Técnico(a) especializado(a). Técnico(a) de informática II.	Completar um ano na categoria de técnico estagiário. Completar um ano na categoria de técnico de informática I.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária

1 — Tabela de remunerações mínimas:

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director(a) de serviços	1 176,65
II	Chefe de serviços Director(a) técnico(a) coordenador(a)	987,30
III	Analista de sistemas Director(a) técnico(a) Técnico(a) de contabilidade	875,70
IV	Chefe de secção Encarregado(a)-geral Técnico(a) especializado(a) Técnico(a) de informática II Tesoureiro(a)	846,90
V	Delegado(a) comercial Encarregado(a) Secretário(a) de direcção Técnico(a) administrativo(a) II Técnico(a) de informática I Técnico(a) estagiário(a)	762,05
VI	Técnico(a) administrativo(a) I Técnico(a) de manutenção e conservação Caixa Técnico(a) de computador Técnico(a) de secretariado Técnico(a) de vendas	679,75
VII	Assistente administrativo(a) II Empregado(a) de serviços externos Embalador(a)-encarregado(a) Motorista de pesados Operador(a) de logística III	610,55

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
VIII	Assistente administrativo(a) I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento(a) e apoio ao cliente II Operador(a) de logística II	554
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor(a) Operador(a) de logística I Telefonista/recepcionista	496,45
X	Assistente administrativo(a) estagiário(a) Embalador(a) de armazém (mais de um ano) Operador(a) de máquinas (mais de um ano)	485
XI	Auxiliar administrativo(a) (mais de um ano) Embalador(a) de armazém (menos de um ano) Operador(a) de logística estagiário(a) Operador(a) de máquinas (menos de um ano)	480
XII	Auxiliar administrativo(a) (menos de um ano) Servente de armazém Trabalhador(a) de limpeza	476
XIII	Praticante	(a)

(a) Valor a estabelecer de acordo com a RMMG.

§ único. A presente tabela reporta os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

2 — Cláusulas de expressão pecuniária:

Cláusula 29.^a («Deslocações em serviço») — € 12,15;
Cláusula 30.^a («Viagens em serviço») — € 53,25;
Cláusula 50.^a («Diuturnidades») — € 5,26;

Cláusula 55.^a («Subsídio de refeição») — € 5,80;
Cláusula 58.^a («Abono para falhas») — € 35,25.

§ único. Os valores constantes deste n.º 2 reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2011.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos de Serpa Pimentel, mandatária.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Arsénio de Jesus Amaro, mandatário.

Sandra Cristina Oliveira Barata, mandatária.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 54 empresas e cerca 2500 trabalhadores.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2011.

Pelo Secretariado: *João da Silva — Delfim Tavares Mendes*.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2011, a fl. 98 do livro n.º 11, com o n.º 15/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação Comercial de Aveiro e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT — Alteração salarial e outras.

(texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009)

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade comercial, representadas pelas associações empregadoras outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

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

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência denúncia e revisão

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

3 —
4 —
5 —
6 — Até entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho e descanso semanal

1 — O período de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas distribuídas de segunda-feira a sábado para os trabalhadores do comércio e a 37,5 horas para os trabalhadores de escritório, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O trabalho terá de ser prestado entre as 7 e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a 1 hora nem superior a 2.

3 — O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

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

5 — Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor da presente convenção gozem como descanso comple-