



# JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 1 de Setembro de 2006



Série

Número 17

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

**Regulamentação do Trabalho**

**Regulamentos de Extensão:**

Portaria n.º 27/RE/2006 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a A.A.N.P. - Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e Outra e o SIMAMEVIP - Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Revisão Global. .... 2

Portaria n.º 28/RE/2006 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a APECA - Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC - Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e Outros - Alteração Salarial e Outras. .... 2

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global. .... 3

**Convenções Colectivas de Trabalho:**

CCT entre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global. .... 3

## SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

**Regulamentação do Trabalho****Regulamentos de Extensão:****Portaria n.º 27/RE/2006**

**Portaria n.º 27/RE/2006 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a A.A.N.P. - Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e Outra e o SIMAMEVIP - Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Revisão Global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16, de 16 de Agosto de 2006, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 16, III Série, de 16 de Agosto de 2006, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**ARTIGO 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a A.A.N.P. – Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e Outra e o SIMAMEVIP – Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca – Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 16, de 16 de Agosto de 2006, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiadas nas associações de empregadores outorgantes.

**ARTIGO 2.º**

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2005.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de três.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Setembro de 2006. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Portaria n.º 28/RE/2006**

**Portaria n.º 28/RE/2006 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APECA - Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC - Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e Outros - Alteração Salarial e Outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16, de 16 de Agosto de 2006, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 16, III Série, de 16 de Agosto de 2006, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**ARTIGO 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a APECA - Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC – Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e Outros - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 16, de 16 de Agosto de 2006, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante,

que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiadas na associação de empregadores outorgante.

#### ARTIGO 2.º

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2005.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de três.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Setembro de 2006. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo

---

#### **Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão CCT entre a APAP – Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros – Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 29 de 8 de Agosto de 2006, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 29 de 8 de Agosto de 2006, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APAP – ASSOC. PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE PUBLICIDADE E COMUNICAÇÃO E A FETESE – FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS E OUTROS – REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCTentre a APAP – Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros – Revisão Global, publicado no BTE 1ª Série, n.º 29 de 8 de Agosto de 2006, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### ARTIGO 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2006.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 25 de Agosto de 2006. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

#### **Convenções Colectivas de Trabalho:**

**CCT entre a APAP - Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global.**

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

##### Cláusula 1.ª

#### **Área e âmbito**

1 - O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, adiante designado por convenção ou CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado,

as empresas cuja actividade principal são os serviços no âmbito da publicidade e comunicação representadas pela APAP - Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outras associações sindicais outorgantes.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 80 empresas e cerca de 2327 trabalhadores.

3 - Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 - O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

3 - A denúncia é feita por qualquer das partes outorgantes até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência prevista nos n.ºs 1 e 2, através do envio às demais partes de carta, registada com aviso de recepção, acompanhada de uma proposta negocial.

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

5 - As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da contraproposta, devendo as negociações decorrer dentro das regras da boa fé, da lealdade contratual e da dinâmica do processo negocial.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Condições gerais de admissão

1 - Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste CCT.

2 - A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e a melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 - O 9.º ano de escolaridade ou equivalente e os 16 anos de idade constituem o mínimo exigível para a admissão na profissão, sem prejuízo do disposto no anexo I.

4 - A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Carteira profissional, quando exigível;
- c) Categoria, classe, nível ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

5 - No acto de admissão, e sempre que existam, devem ser facultados ao trabalhador os regulamentos específicos em vigor na empresa.

6 - Salvo acordo em contrário, a entidade empregadora que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, a classe, o escalão ou o grau por este adquiridos ao serviço de empresas abrangidas por este CCT.

7 - Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por esta convenção, e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% do capital social da outra, deverá contar-se para todos os efeitos a data da admissão na primeira.

#### Cláusula 4.ª

##### Classificação profissional

1 - Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das profissões ou categorias profissionais constantes do anexo II desta convenção de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 - Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, sem prejuízo do respectivo enquadramento profissional e remuneratório adstrito a cada uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

#### Cláusula 5.ª

##### Promoções e acessos

1 - Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria superior ou, ainda, a mudança para funções de natureza diferente a que corresponda um nível remuneratório superior.

2 - As condições de acesso específicas da carreira profissional para as várias profissões são objecto do anexo I.

#### Cláusula 6.ª

##### Período experimental

1 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

2 - O período experimental terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 150 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 180 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

4 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a entidade empregadora tem de dar um aviso prévio de sete dias úteis.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade empregadora

1 - São deveres da entidade empregadora:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com as normas aplicáveis;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- e) Passar certificados aos trabalhadores, quando por estes solicitados, após a cessação do contrato de trabalho, donde constem, além da categoria, a data da admissão e a respectiva retribuição, podendo o certificado conter quaisquer outras referências no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelo trabalhador;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- g) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe adequada formação profissional;
- h) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

1 - São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com o zelo e a diligência devidos;
- g) Guardar segredo profissional sobre assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de actividade produtiva, criativa ou comercial, salvo na medida em que se tornem contrários aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, a métodos de produção ou a negócios;
- i) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade empregadora como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e na presente convenção;
- f) 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 especialmente previstos na lei;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- i) 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.

2 - A prática pela entidade empregadora de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO IV

#### Exercício da actividade sindical

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de

quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de dois dias a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 - Os membros das direcções das associações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida à entidade empregadora com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Instalações para os delegados sindicais**

A entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

3 - A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Crédito de horas**

1 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito mensal de quatro dias.

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

3 - Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 - A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5 - Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade empregadora com antecedência mínima de um dia.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Número de delegados sindicais**

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) Empresa com 50 ou mais trabalhadores - dois delegados.

2 - As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta, registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 - O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Cobrança da quotização sindical**

1 - O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, que dará a respectiva quitação.

2 - A cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador com a consequente entrega à respectiva associação sindical depende ainda de declaração do trabalhador autorizando a referida dedução.

3 - O pedido expresso do trabalhador constitui manifestação inequívoca da sua vontade de lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais.

### **CAPÍTULO V**

#### **Prestação de trabalho**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Período normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho não poderá exceder trinta e nove horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 - A prestação de trabalho pode ser efectuada até cinco horas consecutivas.

3 - O intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso o empregador e o trabalhador tiverem interesse e a Inspeção-Geral de Trabalho autorizar.

4 - É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Regime da adaptabilidade**

1 - Não obstante o disposto na cláusula anterior, a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda cinquenta horas.

2 - No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses.

3 - As horas de trabalho prestado neste regime, de acordo com o disposto nos números anteriores, serão compensadas com uma redução diária não superior a duas horas, redução da semana de trabalho em dias completos ou em meios dias. No início de cada período de referência, deve a entidade empregadora fixar a forma como o trabalhador gozará a compensação.

4 - Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por qualquer forma, o crédito de horas existente será compensado através do seu pagamento pelo valor da retribuição normal.

5 - A entidade empregadora comunicará ao trabalhador, por escrito, com a antecedência mínima de 20 dias, os dias em que este deve cumprir o período normal de trabalho até dez horas.

6 - Sempre que exista prejuízo sério para o trabalhador, este será dispensado de prestar trabalho no regime de adaptabilidade.

7 - O horário de trabalho será adaptado em consequência do disposto nos números anteriores, passando a reger-se de acordo com o registo adequado ao apuramento do balanço das horas de trabalho cumpridas por trabalhador neste regime. Este registo deverá ser mantido permanentemente actualizado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

- a) Cento e setenta e cinco horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

4 - O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito aos limites previstos na alínea a) do número anterior.

5 - Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas.

6 - A entidade empregadora deve possuir um registo de trabalho onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e de termo do trabalho suplementar.

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

8 - Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 - O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o qual, no entanto, não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 - O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 - O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização pessoal, profissional ou diminuição da retribuição.

4 - O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 - No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito à mesma.

6 - Salvo estipulação em contrário, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

### **Substituição temporária**

1 - Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias ou escalões profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias ou escalões.

2 - Sempre que as situações previstas no número anterior se verificarem por mais de 120 dias consecutivos ou 180 interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e o declarar por escrito, na categoria ou escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

### **Isenção de horário de trabalho**

1 - Por escrito, o trabalhador e a entidade empregadora podem acordar na isenção de horário de trabalho para o exercício de funções enquadradas em:

- a) Cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - O acordo sobre isenção de horário de trabalho pode incidir sobre uma das seguintes modalidades:

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

3 - Na falta de estipulação das partes sobre as modalidades constantes do número anterior, a isenção de horário de trabalho será efectuada nos termos da alínea a) do n.º 1.

4 - A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal e os dias feriados, nem os intervalos de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

5 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 28.<sup>a</sup> desta convenção.

## **CAPÍTULO VI**

### **Trabalho fora do local de trabalho**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1 - Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o que for contratualmente definido entre as partes.

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

3 - Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito no disposto neste capítulo, as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

4 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito nesse sentido.

5 - O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar grandes deslocações.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Transferências definitivas**

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

2 - O empregador pode 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 n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista na cláusula 63.<sup>a</sup> deste CCT.

4 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5 - A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

6 - Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Transferências temporárias**

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

2 - Da ordem de transferência, além da justificação, deve

constar o tempo previsível da alteração, que não pode exceder seis meses.

3 - A decisão de transferência de local trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 12 dias de antecedência.

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição

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

2 - Na retribuição inclui-se a retribuição de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

4 - A base do cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição de base é constituída por esta retribuição e por todas as prestações regulares e periódicas referidas no n.º 2.

5 - Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou devam considerar-se pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

6 - O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

7 - Não se consideram retribuição:

- As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

8 - O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e pelo seu carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

9 - O disposto no n.º 7 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

10 - Não se considera ainda retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

11 - A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as remunerações mínimas previstas na tabela constante no anexo III.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 - A retribuição mínima devida pela isenção de horário de trabalho em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 22.<sup>a</sup> é a seguinte:

- 25% da retribuição de base mensal para as situações previstas na alínea a);
- O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, calculado com base na fórmula:

Número de horas diárias x 12% da retribuição de base mensal

para as situações previstas na alínea b);

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo do cumprimento

1 - A entidade empregadora pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pela entidade empregadora.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 - Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores, bem como aqueles que habitual e predominantemente estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas de € 23 enquanto exercerem aquelas funções.

2 - Os trabalhadores que ocasionalmente substituíam os profissionais referidos no número anterior receberão o respectivo abono mensal para falhas. Nos meses incompletos receberão proporcionalmente ao tempo de substituição.

3 - A entidade empregadora poderá, no entanto, e durante o período em que vigorar esta convenção, optar por assumir por escrito todas as responsabilidades resultantes de quaisquer falhas eventualmente verificadas nestes serviços, não havendo, neste caso, lugar a prestação de quaisquer abonos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 75% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado será pago pelo dobro da retribuição normal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição de trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição hora

A fórmula a considerar no cálculo das horas simples, para todos os efeitos previstos nesta convenção, é a seguinte:

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 - As ajudas de custo nunca serão inferiores a € 51 por cada dia. Em caso de ausência do local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão dos seguintes montantes:

Almoço/jantar - € 12;  
Dormida com pequeno-almoço - € 27.

2 - A entidade empregadora poderá optar pelo pagamento das despesas mediante exibição de facturas pelo trabalhador, no mínimo, dentro dos limites previamente acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3 - Sempre que um trabalhador tenha de deslocar-se em serviço, terá direito ao pagamento na base do coeficiente de 0,28 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina sem

chumbo de 98 octanas, por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

4 - A entidade empregadora deverá segurar contra riscos de viagem no valor de € 11 883 os trabalhadores que se desloquem ao seu serviço às Regiões Autónomas ou ao estrangeiro durante aquele período.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 - As entidades empregadoras obrigam-se a compartilhar, por cada dia de trabalho efectivamente prestado e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, o valor mínimo de € 5,50.

2 - O subsídio de alimentação será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

3 - O subsídio de alimentação não será devido nas férias e não acresce ao subsídio de férias nem ao subsídio de Natal.

4 - O subsídio de alimentação referido nesta cláusula será deduzido sempre que haja lugar por parte da empresa ao pagamento das refeições.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal, com ressalva do disposto nos n.ºs 2 a 4 seguintes.

2 - O trabalhador que no ano de admissão não tenha concluído um ano de serviço terá direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 - No ano de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal igualmente de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 - Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito no ano da suspensão e no do regresso à prestação de trabalho a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesses anos.

5 - O subsídio de Natal será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

6 - Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a receber um subsídio de férias igual à retribuição correspondente a um mês, com ressalva do disposto no n.º 2.

2 - No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho prestado, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 - Sendo as férias gozadas fraccionadamente, o subsídio de férias será pago imediatamente antes do gozo da maior fracção.

4 - Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias consecutivos no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade empregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de Novembro e 30 de Abril, excluindo o período de 20 de Dezembro a 2 de Janeiro e a semana da Páscoa, têm direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 10%.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção tem direito a um dia de descanso obrigatório, o domingo, e a um dia de descanso complementar, o sábado.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Feriados

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

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

2 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

3 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois

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 dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente.

5 - Em caso de cessação do contrato de trabalho, as empresas diligenciarão no sentido de proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, no âmbito das disposições legais aplicáveis.

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

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

2 - Na falta de acordo, cabe a entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os legais representantes dos trabalhadores.

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 legais representantes dos trabalhadores e do salvaguardado nesta convenção.

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

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

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

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Férias e impedimento prolongado

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução do contrato, ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio.

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 dele usufruir até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Irrenunciabilidade do direito a férias

Com excepção dos casos previstos neste CCT, o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração complementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### 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 durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Comunicação das faltas

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

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, durante cinco dias seguidos;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral, durante dois dias seguidos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos deste CCT e da lei;
- 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 deste CCT e da lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas, bem como as previstas em legislação especial.

2 - Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição as faltas dadas:

- 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 1 quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, salvo menção expressa em contrário.

3 - As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, mas no caso em que as faltas determinem perda de retribuição as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um 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.

Clausula 49.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

1 - A entidade empregadora pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 - Durante o mesmo período cessam os direitos e deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Impedimentos prolongados**

1 - Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão e as demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 - É garantido, pelo prazo de dois anos, o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva até ser proferida a sentença final.

3 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar se assim não proceder.

4 - Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e os demais direitos.

5 - O contrato de trabalho caduca no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo.

**CAPÍTULO IX****Poder disciplinar**Cláusula 51.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

1 - A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando especificamente mandatados.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Procedimento**

1 - Asanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Instrução**

1 - A entidade empregadora comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 - Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa. Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos da cláusula 60.<sup>a</sup>

4 - O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede 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.

6 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem de mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 - Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e ou à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Decisão**

1 - Decorrido o prazo referido no n.º 7 da cláusula anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 4 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores e ou à associação sindical.

5 - A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou for dele conhecida.

6 - É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Suspensão preventiva do trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 - As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidas em conta a gravidade da infracção e a culpabilidade do trabalhador.

3 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e em cada ano civil o total de 90 dias.

5 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6 - Não é permitido aplicar mais de uma sanção pela mesma infracção.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea b) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup> deste CCT;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e deste CCT;

- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assiste nos termos da lei ou deste CCT.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Indemnização pelas sanções abusivas

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos mesmos termos gerais da lei aplicável.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) da cláusula anterior indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição de base correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Registo e execução das sanções disciplinares

1 - A entidade empregadora deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

2 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 - O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar a partir do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 - Para os efeitos desta cláusula, a acção disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instrução ou auto de notícia, comunicados por escrito ao trabalhador.

4 - Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida, sob registo, para a última residência comunicada à empresa pelo trabalhador.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Formas de cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador, com ou sem justa causa;
- f) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas.

2 - É proibido à entidade empregadora promover o despedimento do trabalhador sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Certificado de trabalho

1 - Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 - Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação da segurança social.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Indemnização devida ao trabalhador em substituição da reintegração

1 - Cessando o contrato de trabalho sem termo por despedimento promovido pela entidade empregadora com fundamento em justa causa que venha a ser declarado ilícito, e o trabalhador opte por indemnização em substituição da reintegração, o montante daquela será de 30 dias da retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente, não podendo nunca a indemnização ser inferior a três meses.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa do contrato de trabalho sem termo por iniciativa do trabalhador

1 - Cessando o contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com fundamento em justa causa, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - No caso de fracção de ano, o valor de referência

previsto no número anterior é calculado proporcionalmente, não podendo nunca a indemnização ser inferior a três meses.

## CAPÍTULO XI

### Condições especiais de trabalho

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Responsabilidade social das empresas

As empresas devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

## SECÇÃO I

### Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Maternidade e paternidade

1 - Atrabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 ou 150 dias consecutivos, consoante a opção, a comunicar ao empregador nos termos legais, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

4 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e no número de vezes necessários e justificados.

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

6 - No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

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

8 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

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

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

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

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

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

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

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

14 - A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o número anterior.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Proibição do despedimento

1 - A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada sem que, previamente tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 - A entidade empregadora que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa ou sem ter solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em alternativa à reintegração, pagar-lhe-á uma indemnização em dobro daquela a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

3 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

4 - É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

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

6 - Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade empregadora não pode opor-se à sua reintegração.

## SECÇÃO II

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Trabalhador-estudante

1 - O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante, pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2 - Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, nos dias em que tiver aulas e para a frequência das mesmas, da concessão de trinta minutos de dispensa por cada disciplina, até ao limite de duas horas por dia e seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de outras regalias.

3 - O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de remuneração, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, não podendo em qualquer dos casos ultrapassar o limite de quatro dias por disciplina;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4 - O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

5 - Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula, o trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar no início do ano escolar.

6 - No final de cada ano lectivo o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano lectivo seguinte do regime previsto na presente cláusula, deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento escolar.

7 - Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

8 - O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

9 - Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

10 - Ao trabalhador-estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem exigida a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade.

## CAPITULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

1 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 - O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Formação contínua

1 - No âmbito do sistema de formação profissional, compete à entidade empregadora:

- Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- Assegurar o direito à informação e a consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

- Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 - A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 - Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 - O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 - As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 - A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas nesta convenção.

7 - A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Formação profissional nos contratos a termo

1 - O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2 - A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

- Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1% do período normal de trabalho;
- Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;
- Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3% do período normal de trabalho.

3 - A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e na falta de acordo é determinada pelo empregador.

4 - Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5 - O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 - A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

### CAPÍTULO XIV

#### Regalias sociais

##### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 - Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da segurança social o respectivo subsídio.

2 - A entidade empregadora obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Retroactivos

1 - A tabela de retribuições mínimas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 sem quaisquer outros reflexos.

2 - O subsídio de alimentação terá efeitos reportados a 1 de Julho de 2006.

3 - Os empregadores podem liquidar os retroactivos em três prestações mensais.

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 - A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da

competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 - Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito de voto.

3 - Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes na comissão paritária.

4 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 - Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 - Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 - A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 - As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

##### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável

1 - As partes consideram o presente CCT globalmente mais favorável do que o IRCT anteriormente aplicável ao sector, tendo em consideração a necessidade de viabilizar a melhoria da produtividade e a manutenção dos postos de trabalho.

2 - Com a entrada em vigor do presente CCT, é revogada a convenção colectiva de trabalho existente, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1979, bem como as revisões subsequentes, a última das quais foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2003.

3 - Da aplicação do presente CCT não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, a diminuição da retribuição, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, de remuneração por isenção de horário de trabalho, do subsídio de alimentação, das ajudas de custo e das despesas de deslocação vigentes à data da entrada em vigor desta convenção.

##### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Protocolo adicional

1 - As partes estabelecem entre si um protocolo negocial, referente a matérias sobre:

- a) Condições específicas de admissão;
- b) Carreiras profissionais;
- c) Definição de funções;
- d) Enquadramentos e níveis de qualificação;
- e) Tabela salarial de 2007.

2 - Este protocolo calendariza o processo negocial de modo que a matéria negociada e acordada seja publicada no Boletim do Trabalho e Emprego que venha a incluir a revisão salarial e pecuniária do CCT a efectuar em 2007.

## ANEXO I

### Condições específicas

#### A - Trabalhadores de escritório

##### I - Condições específicas de admissão

1 - A idade mínima de admissão dos trabalhadores de escritório é de 16 anos.

2 - As habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

3 - As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato:

- Desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;
- Os locais de trabalho se situem em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino;
- Tendo sido empregados de escritório, e disso façam prova, se encontrem desempregados.

##### II - Dotações mínimas

1 - É obrigatória a existência de:

- Um profissional de categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento ou chefe de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 profissionais;
- Um profissional classificado de chefe de secção nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais;
- O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários.

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

##### III - Estágio e acesso automático

1 - Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 ou mais anos de idade com um mínimo de um ano de estágio serão promovidos a terceiro-escriturário ou a categorias equiparadas.

2 - Os dactilógrafos com as habilitações mínimas para ingresso no quadro de escriturários, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 ou mais anos de idade com um mínimo de um ano de estágio serão promovidos a terceiro-escriturário, independentemente de continuarem adstritos ao serviço de dactilografia.

3 - Haverá estágio para a categoria e com a duração máxima abaixo indicada nos casos em que o trabalhador inicie as suas funções na categoria:

#### Contabilista - quatro meses.

4 - Tratando-se de promoções de trabalhadores à categoria superior, só se tornam efectivas após o período de estágio previsto no número anterior, sendo reconhecida a aptidão e ou o aproveitamento do trabalhador.

5 - Os terceiros e segundos-escriturários logo que completem três anos na categoria passarão automaticamente à classe imediata.

#### B - Técnico de desenho

##### I - Condições específicas de admissão

1 - Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos seguintes:

- Curso geral de artes visuais/aplicadas ou curso secundário unificado (opção de Artes e Design) e que ingressam na categoria de tirocinante de desenho - 2.º ano;
- Curso complementar, 11.º ano (Artes Gráficas, Imagem e Comunicação Audio-Visual, Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura) e que ingressam na categoria de desenhador de arte-finalista - até dois anos;
- Curso técnico de artes gráficas (via profissionalizante do 12.º ano) e que ingressam na categoria de desenhador de arte-finalista - dois a quatro anos.

2 - Nas admissões devem ser privilegiadas as habilitações escolares de formação artística; no caso de o trabalhador apresentar outro tipo de formação (não artística) para a alínea a) do número anterior, o período é de dois anos (tirocinante de desenho) - 1.º e 2.º anos.

3 - As habilitações de admissão referidas nestas condições específicas não serão exigíveis aos trabalhadores que:

- Desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões previstas neste contrato;
- No acto de admissão façam prova documental bastante do exercício da profissão.

4 - Quando o trabalhador estiver habilitado com o curso superior de Design de Comunicação (bacharelato) das escolas superiores de Belas-Artes ou com o curso superior de Design Visual (bacharelato), ingressa, em início de profissão, nas categorias de desenhador maquetista, desenhador ilustrador ou desenhador infografista, após um tirocínio até seis meses, auferindo neste período a remuneração prevista para o grupo V.

##### II - Acesso automático

1 - Nas categorias cuja progressão é feita por períodos de tempo, a mesma dar-se-á logo que o trabalhador complete o período de tempo previsto.

2 - O tirocinante de desenho terá acesso a desenhador de arte-finalista (até dois anos) logo que complete o respectivo período de tempo do tirocínio.

3 - Por apreciação profissional do trabalhador, a sua progressão ao período de tempo imediatamente superior na categoria de desenhador de arte-finalista dá-se com a antecipação de um ano.

## C - Restantes trabalhadores

### I - Condições específicas de admissão

1 - Contínuos, porteiros, paquetes e trabalhadores de limpeza:

Idade:

Porteiros - 21 anos;  
 Contínuos - 18 anos;  
 Trabalhadores de limpeza - 18 anos;  
 Paquetes 14 anos.

2 - Motoristas:

Idade - 21 anos;

Habilitações - as mínimas legais.

3 - Telefonistas:

Idade - 18 anos;

Habilitações - as mínimas legais.

### II-Acesso automático

Os paquetes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuo.

### D - Contagem do tempo de serviço para efeitos e promoções automáticas

1 - Para efeitos das promoções automáticas previstas neste CCT, contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

2 - Por virtude do disposto no número anterior, nenhum trabalhador poderá ser promovido de uma só vez a mais de uma categoria.

## ANEXO II

### Definição de funções

**Analista de meios.** - É o trabalhador que investiga, conduz e realiza estudos na área dos meios através da recolha de informações diversas; é também o responsável pelo sistema informático de planeamento de meios, aconselhando sobre fontes de informação e estudos a utilizar, bem como sobre o software a desenvolver.

**Analista de sistemas (informática).** - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes, a fim de se certificar de se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e,

caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido da preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

**Caixa de escritório.** - É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

**Chefe de divisão, de departamento ou de serviços.** - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias. Exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e coordenação do pessoal sob as suas ordens.

**Chefe de equipas (demonstradores).** - É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, o acompanhamento e a supervisão de equipas de tarefas no exterior: distribuição de amostras, inquéritos, folhetos e outros materiais de promoção, demonstrações de produtos, etc.

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

**Comprador de espaço e tempo.** - É o trabalhador que tem a seu cargo o contacto quotidiano com os suportes, comprando os espaços e tempos prescritos nos respectivos planos de distribuição. Controla o efectivo cumprimento das requisições dos suportes quer em termos técnicos quer em termos de custos. Eventualmente pode elaborar orçamentos e planos de distribuição.

**Contabilista.** - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos 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 ao cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora 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 e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

**Controlador de publicidade.** - É o trabalhador que, incluído no serviço de média (espaço e tempo), verifica o efectivo cumprimento dos diversos planos de distribuição da publicidade pelos diferentes meios. Anota as alterações eventualmente verificadas, informa os respectivos sectores interessados e arquiva os recortes e outros elementos de base desse controlo. Eventualmente faz o controlo da concorrência.

**Dactilógrafo.** - É o trabalhador que executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço de telefone.

**Demonstrador.** - É o trabalhador que se ocupa de tarefas no exterior, de entrega de amostras, distribuição de material de promoção, de inquéritos e de demonstrações de produtos.

**Desenhador arte-finalista.** - É o trabalhador que, a partir de esboços ou maquetas, executa, com as técnicas mais adequadas, todo o material gráfico e publicitário. Poderá acompanhar o trabalho nas várias fases de elaboração ou reprodução gráfica.

**Desenhador infografista.** - É o trabalhador que, tendo formação técnico-artística específica ou experiência de desenhador de arte-finalista, executa uma função de técnico especialista em sistemas informatizados de desenho de comunicação e técnicas gráficas, desenvolvendo estudo gráfico ou aplicação de arte-final em projecto de publicidade. Estuda e desenvolve toda a arquitectura, nomeadamente de logótipos, embalagens e rótulos.

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

**Desenhador-maquetista.** - É o trabalhador que, a partir de esboços e dados verbais ou escritos, cria, esboça ou maquetiza e acompanha todo o trabalho inerente à actividade publicitária.

**Director administrativo/financeiro.** - É o trabalhador que, no âmbito das responsabilidades delegadas, planeia, dirige e coordena a administração da empresa. Participa na definição da sua política administrativa, organiza e dirige os serviços de pessoal e os serviços gerais, estabelecendo os procedimentos administrativos da empresa e dirigindo a sua aplicação prática. Assegura o cumprimento das obrigações legais na área administrativa. Colabora na definição da política financeira da empresa, estabelecendo as condições gerais da sua aplicação e controlando a respectiva execução. Elabora o plano de investimentos, define os meios de financiamento necessários e conduz as negociações junto dos organismos competentes no sentido da sua obtenção. Dá pareceres relativos à área financeira e informa regularmente a direcção através da apresentação de elementos de apreciação da gestão da empresa.

**Director artístico/criativo.** - É o trabalhador de natureza essencialmente criativa e visual que estuda, organiza e coordena a actividade artística e publicitária, no âmbito das responsabilidades delegadas, assegurando a ligação com os sectores da empresa e clientes, neste último caso quando solicitado pelos responsáveis do contacto com o cliente. Dirige, programa e aconselha nos trabalhos a executar, nomeadamente na criação, na realização e na supervisão de campanhas ou outras acções a desenvolver. A sua função poderá ser predominantemente de índole artística, de acção criativa ou organizacional, no campo do design de comunicação/publicidade. Pode, no âmbito da sua função ou chefia atribuída, nomeadamente atelier, desenvolver toda a actividade técnico-administrativa inerente.

**Director de contas.** - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena a actividade de vendas, no âmbito das responsabilidades delegadas, assegurando a ligação entre os diversos sectores da empresa e os clientes. Dirige, programa e aconselha nos trabalhos a executar pelo grupo ou pelos grupos de contacto dele dependentes. Pode assumir a responsabilidade do contacto regular com clientes que directamente assiste, participando nos trabalhos internos e de apresentação das campanhas e na aprovação de peças, textos, estratégia criativa, plano de meios, custos de produção, etc. Elabora relatórios, correspondência e outros documentos inerentes à sua responsabilidade de representante do cliente na agência e vice-versa.

**Director de meios.** - É o trabalhador que organiza, orienta e dirige tecnicamente o serviço de planeamento e meios de forma a garantir a uniformidade de critérios, metodologias e princípios no desenvolvimento dos media strategy e media plans com o objectivo final de veicular eficientemente a comunicação criada pela agência. Estabelece contactos técnicos e negocia com os vários meios e veículos. Mantém contactos regulares com empresas que prestem serviços de media research.

**Director de serviços.** - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais e orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos.

**Director-geral.** - É o trabalhador que, de acordo com os poderes que lhe são delegados pelos corpos gerentes com competência para o efeito, define e formula a política da empresa, cuja actividade planeia e dirige. Pode também representar a empresa.

**Escriturário.** - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, à distribuição e à regularização das compras e das 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, e

estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório (terminais de computador, impressoras, etc.). Acessoriamente pode ainda efectuar, fora do escritório, entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, quando tenha a seu cargo tarefas relacionadas com serviços de pessoal ou de contencioso.

**Escriturário principal.** - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui condições que lhe permitem desempenhar as tarefas mais qualificadas do escritório, nomeadamente tarefas relativas a assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com os fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes.

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

**Executivo de contas (sénior).** - É o trabalhador que, em ligação com os vários departamentos e serviços, assegura a gestão dos orçamentos e das campanhas dos clientes a seu cargo. Assume a responsabilidade do contacto quotidiano com os clientes, participa nos trabalhos internos e apresentação das campanhas e na aprovação das peças, textos, estratégia, plano de meios, custos de produção, etc. Elaborar relatórios, correspondência e outros documentos inerentes à sua responsabilidade de representante do cliente na agência e vice-versa.

**Executivo de contas (júnior).** - É o trabalhador que, em colaboração com um executivo sénior ou supervisor de contas e sob a responsabilidade destes, realiza tarefas inerentes à função de executivo, podendo ocupar-se de clientes com campanhas mais simples e de reduzidas dimensões.

**Executivo de contas (estagiário).** - É o trabalhador que auxilia os executivos de contas e se prepara para essa função.

**Executivo de fabrico.** - É o trabalhador que se ocupa das relações com os fornecedores externos da agência, seleccionando-os, recolhendo e discutindo os orçamentos e efectuando as compras, e acompanha a produção dos trabalhos.

**Executivo de filmes/rádio (produção).** - É o trabalhador que acompanha todas as fases da criação, da planificação, da realização e da produção de materiais áudio-visuais. Contacta fornecedores, colhe e discute orçamentos e supervisiona todas as fases de produção até aprovação definitiva.

**Fotógrafo especializado.** - É o trabalhador que executa todo o tipo de fotografia necessário ao material publicitário a produzir, incluindo o trabalho de laboratório.

**Guarda-livros.** - É o trabalhador que 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 ao 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 os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e a execução dos trabalhos.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e pela limpeza do veículo, pela carga que transporta e pela orientação de carga e descarga e verificação diária dos níveis do óleo e da água.

**Paquete.** - É o trabalhador menor de 18, anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

**Planeador estratégico de marcas.** - É o trabalhador que desenvolve as estratégias de comunicação para as marcas. Apoia-se na definição da estratégia de marketing das marcas. Implementa os planos de estudo de mercado para as marcas.

**Planeador de meios (senior).** - É o trabalhador que estuda, propõe e planifica os planos de distribuição pelos meios e suportes das respectivas campanhas a partir dos diversos elementos de estudos disponíveis e das instruções dos responsáveis pelos clientes. Faz propostas de distribuição dos orçamentos e relatórios justificativos do plano recomendado.

**Planeador de meios (júnior).** - É o trabalhador que, em colaboração com o planeador de meios (sénior) e sob a responsabilidade deste, realiza tarefas inerentes à função de planeador de meios. Poderá executar planos de meios relativos a campanhas de publicidade mais simples e de reduzidas dimensões.

**Planeador de meios (estagiário).** - É o trabalhador que auxilia os planeadores de meios e se prepara para essa função.

**Planeador de tráfego.** - É o trabalhador que recebe ordens que encaminha para o grupo de criação, numeradas cronologicamente e com toda a documentação informativa anexa. Fixa os prazos para entrega do trabalho, coordenando o andamento do mesmo, que envia a outro sector, uma vez concluído. Elaborar as previsões de custo do serviço de criação e solicita à média plano da campanha e à produção orçamento dos serviços atinentes.

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

**Programador de informática.** - É o trabalhador que cria programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

**Redactor publicitário (sénior).** - É o trabalhador que cria conceitos motivacionais das campanhas publicitárias, por si só ou em conjunto com outros elementos do grupo de trabalho. Redige textos ou relatórios de campanhas; analisa relatórios mercadológicos e outras fontes documentais que contribuam para a criação dos conceitos, podendo ainda colaborar em sondagens motivacionais próprias da sua actividade.

**Redactor publicitário (júnior).** - É o trabalhador que, em colaboração com um redactor publicitário sénior e ou director criativo, integrado no grupo de redactores da empresa, realiza tarefas inerentes à função de redactor publicitário.

**Redactor publicitário (estagiário).** - É o trabalhador que auxilia os redactores publicitários e se prepara para essa função.

**Secretário administrativo.** - É o trabalhador que colabora directamente com profissionais hierarquicamente superiores de uma ou de várias áreas funcionais da empresa para que foi destacado, incumbindo-lhe a dactilografia de cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas inerentes aos seus serviços e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho e contratos. Recebe, data e distribui a correspondência corrente, seguindo as directrizes recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

**Secretário de direcção.** - É o trabalhador adstrito a uma administração ou gerência que executa trabalhos de escritório de sua iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas inerentes aos seus serviços e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directrizes recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

**Supervisor de contas.** - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos executivos de contas e dirige e ou colabora em reuniões com o cliente e ou outras relacionadas com a sua actividade; apresenta planos e objectivos para a sua actividade, podendo colaborar na prospecção de novas contas, apresentação da agência e de campanhas publicitárias; elabora e ou analisa relatórios mercadológicos e outros afins à sua actividade.

**Supervisor de meios.** - É o trabalhador que coordena o trabalho dos planeadores em termos do desenvolvimento da implementação das estratégias de meios. Supervisiona técnica e funcionalmente o trabalho desenvolvido pelos planeadores de meios e respectivos assistentes. Procede a um adequado desenvolvimento dos media strategies com base nos media briefings e discute-os com o serviço de contacto, mantendo informado o director de planeamento de meios dos projectos em desenvolvimento e envolvendo-o quanto necessário. Elaborar e justifica os media strategies.

Apresenta as estratégias e planos de meios aos clientes. Participa em reuniões com os criativos e contacto relacionados com o desenvolvimento/criação das campanhas.

**Técnico de contas.** - É o trabalhador que, para além das funções de contabilista ou de guarda livros, subscreve a escrita da empresa.

**Técnico de relações públicas (sénior).** - É o trabalhador que estuda, planeia, executa e controla acções de divulgação, informação e comunicação; estimula, promove e apoia acções recíprocas de recepção e contacto entre a empresa, os clientes e o público; estabelece os canais de comunicação entre a administração ou direcção e o público interno e externo; investiga e analisa a opinião do público através de estudos, inquéritos e sondagens, propondo medidas tendentes à manutenção ou à modificação da opinião, conforme os objectivos previamente definidos.

**Técnico de relações públicas (júnior).** - É o trabalhador que, em colaboração com um técnico de relações públicas sénior ou outro superior hierárquico, e sob a responsabilidade destes, realiza tarefas inerentes à função de técnico de relações públicas. Poderá executar tarefas relativas a acções mais simples e de reduzidas dimensões.

**Técnico de relações públicas [(estagiário) (a)].** - É o trabalhador que auxilia os técnicos de relações públicas e se prepara para essa função.

**Telefonista.** - É o trabalhador que opera predominantemente numa central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação do material instalado. Pode operar com aparelhos de fax.

**Telefonista/recepcionista.** - É o trabalhador que, além de executar serviço de telefonista, assiste na portaria, recebendo e atendendo clientes e ou outros visitantes que pretendam encaminhar-se para os serviços da agência; orienta as suas visitas, dá explicações e transmite indicações dos/aos respectivos serviços ou departamentos.

**Tesoureiro.** - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio. Coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme directrizes recebidas, nomeadamente os contactos com os bancos, estabelecimento de situações de tesouraria, emissão de meios de pagamento, controlo de prazos de pagamento; contacta com a clientela para assegurar o normal funcionamento das receitas da empresa. Verifica periodicamente as diversas caixas. Pode autorizar, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

**Tirocinante de desenho.** - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz o tirocinio para ingresso na categoria de desenhador arte-finalista.

**Trabalhador de limpeza.** - É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

**Visualizador.** - É o trabalhador de natureza essencialmente criativa e visual que, por si só ou em colaboração com outros elementos do seu grupo de trabalho, participa integralmente na criação, apresentação, realização e supervisão de campanhas ou outras acções publicitárias.

## ANEXO III

## Tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
0	Director-geral .....	1 393,5
I	Director administrativo/financeiro .....	1 187
	Director de meios .....	
	Director de serviços .....	
	Director artístico/criativo .....	
	Director de contas .....	
II	Analista de sistemas (informática) .....	1 028,5
	Planeador estratégico de marcas .....	
	Supervisor de meios .....	
	Chefe de divisão .....	
	Chefe de departamento .....	
	Chefe de serviços .....	
	Redactor publicitário (sénior) .....	
	Supervisor de contas .....	
	Visualizador .....	
III	Analista de meios .....	939
	Contabilista .....	
	Executivo de contas (sénior) .....	
	Desenhador-maquetista .....	
	Planador de meios (sénior) .....	
	Técnico de contas .....	
	Técnico de relações públicas (sénior) .....	
	Tesoureiro .....	
	Desenhador-ilustrador .....	
	Desenhador-infografista .....	
IV	Programador de informática .....	885
	Chefe de secção .....	
	Desenhador de arte-finalista com mais de seis anos	
	Guarda-livros .....	
V	Escriturário principal .....	818
	Executivo de fabrico .....	
	Executivo de filmes/rádio .....	
	Planeador de tráfego .....	
	Secretário de direcção .....	
	Comprador de espaço e tempo com mais de quatro anos .....	
VI	Comprador de espaço e tempo de dois e quatro anos	758,50
	Executivo de contas (júnior) .....	
	Planeador de meios (júnior) .....	
	Redactor publicitário (júnior) .....	
	Técnico de relações públicas (júnior) .....	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
VII	Secretário administrativo .....	735
	Caixa .....	
	Desenhador de arte finalista de quatro a seis anos ..	
	Escriturário de 1.ª .....	
	Fotografo especializado .....	
	Motorista de pesados .....	
	Chefe de equipa (demonstrador) .....	
	Comprador de espaço e tempo até dois anos .....	
	Executivo de contas (estagiário) (a) .....	
	Planeador de meios (estagiário) (a) .....	
Redactor publicitário (estagiário) (a) .....		
Técnico de relações públicas (estagiário) (a) .....		
VIII	Telefonista/recepcionista .....	668,50
	Controlador de publicidade .....	
	Desenhador de arte finalista de dois a quatro anos .	
	Escriturário de 2.ª .....	
	Motorista de ligeiros .....	
IX	Telefonista .....	604
	Desenhador de arte finalista até dois anos .....	
	Escriturário de 3.ª .....	
	Demonstrador .....	
X	Contínuo de mais de 21 anos .....	514
	Dactilógrafo do 2.º ano ou com mais de 21 anos ...	
	Estagiário do 2.º ano .....	
	Porteiro .....	
	Tirocinante de desenho do 2.º ano .....	
XI	Contínuo de 19 a 21 anos .....	475,50
	Dactilógrafo de 1.º ano .....	
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Tirocinante de desenho do 1.º ano .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
XII	Contínuo de 18 anos .....	423
XIII	Paquete de 16 e 17 anos .....	392

a) O estágio será de dois anos.

**Lisboa, 14 de Julho de 2006.**

Pela APAP - Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Aurélio dos Santos Marques, mandatário.

Pela FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo SQT D - Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

Manuel Magro Toscano, mandatário.

### Declaração

A FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITASE - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Lisboa, 28 de Junho de 2006. - O Secretariado: Victor Hugo de Jesus Sequeira - Joaquim Manuel Galhanas da Luz.

### Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\* O CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, foi extinto, integrando-se no CESP (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

### Declaração

A FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa - TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

24 de Julho de 2006. - A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 25 de Julho de 2006, a fl. 139 do livro n.º 10, com o n.º 166/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

(Publicado no BTE; I Série, n.º 29 de 8/8/2006).

## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . .	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas . . . . .	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas . . . . .	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas . . . . .	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas . . . . .	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas . . . . .	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

## ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série . . . . .	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries . . . . .	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries . . . . .	€ 63,78	€ 31,95;
Completa . . . . .	€ 74,98	€ 37,19.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

## EXECUÇÃO GRÁFICA

## IMPRESSÃO

## DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho  
Divisão do Jornal Oficial  
Número 181952/02

O Preço deste número: € 7,84 (IVA incluído)