



C.C.T.V.
INDÚSTRIA CORTICEIRA
(SECTOR DE ESCRITÓRIO)

- 2023/2024 -

Contrato colectivo entre a APCOR – Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) Alteração salarial e outra/texto consolidado

Revisão parcial

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego* nº. 31, de 22 de Agosto de 2021, e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de agosto de 2020, texto consolidado, passando as condições de trabalho do sector (pessoal de escritório) a reger-se pelo novo CCT nos seguintes termos:

CAPITULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1ª.

Área e âmbito

- 1 - O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional, representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.
- 2 - Para o cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543º. do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552º. e 553º. do Código do Trabalho e com o artigo 15º. da Lei nº. 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 900 trabalhadores e 300 empresas.

Cláusula 2ª.

Vigência

- 1 - O presente contrato colectivo de trabalho entra e poderá ser denunciado nos termos legais.
- 2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de **1 de Maio de 2023.**

CAPITULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3ª.

(Condições de admissão)

- 1 - As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A

Trabalhadores de escritório - As habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral do comércio, os cursos oficializados ou oficiais e equivalentes, bem como os cursos de formação profissional.

Grupo B

Cobreadores - Idade mínima de 18 anos e as habilitações legais.

Grupo C

Telefonistas - Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo D

Serviços auxiliares de escritório - Idade de 16 anos ou as habilitações mínimas legais e o trabalho a executar seja considerado trabalho leve.

- 2 - As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.
- 3 - A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocações do sindicato.
- 4 - Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão se encontram os ex-

trabalhadores dessa empresa cujos contratos hajam sido rescindidos por mútuo acordo.

Cláusula 4ª.

Contrato a termo

Nas circunstâncias previstas na lei, é permitida a admissão de trabalhadores com a modalidade de contrato a termo certo ou incerto.

Cláusula 5ª.

(Período experimental)

- 1 - A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato, com a seguinte duração:
 - a) - 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
 - b) - 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
 - c) - 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.
- 2 - Caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a partir do período de experiência, a admissão considera-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão.
- 3 - Por comum acordo, e sempre por escrito, assinado pelo trabalhador e pela entidade patronal, pode-se suprimir o período de experiência ou reduzir o mesmo.

Cláusula 6ª.

(Categoria profissional)

- 1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

- 2 - Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão reclassificados nos termos do número anterior.

Cláusula 7ª.

(Dotações mínimas)

- 1 - É obrigatória a existência de:
 - a) - Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 20 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
 - b) - Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de 5 trabalhadores de escritório e correlativos.
- 2 - Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato, os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.
- 3 - Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.
- 4 - Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos quadros do pessoal e o seu cômputo para efeitos do quadro de dotações mínimas, se os mesmos desempenharem, efectivamente, algumas das funções indicadas no anexo II, nível I.

Cláusula 8ª.

(Acesso)

- 1 - Os segundos e terceiros-escriturários, logo que completem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediata, obrigatoriamente.
- 2 - Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 18 anos de

idade, serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

- 3 - Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas no grupo A do nº. 1 da cláusula 3ª., logo que completem dois anos de permanência na profissão ou 18 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.
- 4 - Os paquetes serão promovidos a estagiários, logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.
- 5 - Os operadores de máquinas de contabilidade, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos e correspondentes em língua estrangeira, ao fim de três anos de permanência na categoria, passarão a auferir o vencimento do escalão imediatamente superior.
- 6 - Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver, à data da entrada em vigor deste contrato, na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais que uma promoção pela aplicação desta cláusula.
- 7 - Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:
 - a) - Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
 - b) - Maiores habilitações literárias e profissionais;
 - c) - Antiguidade.
- 8 - Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa.

CAPITULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9ª.

(Obrigações da entidade patronal)

São obrigações das entidades patronais:

- a) - Cumprir as disposições do presente contrato;
- b) - Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quanto por estes solicitados;
- c) - Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) - Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- e) - Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- f) - Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho nos locais de trabalho;
- g) - Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou representantes de organismos de trabalhadores e membros de comissões de trabalhadores;
- h) - Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 10ª.

(Obrigação dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores;

- a) - Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) - Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;

- c) - Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrários aos seus direitos e garantias;
 - d) - Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
 - e) - Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
 - f) - Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
 - g) - Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
 - h) - Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
 - i) - Informar com verdade, isenção de espírito de justiça a respeito dos inferiores e superiores hierárquicos;
 - j) - Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;
 - l) - Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matéria da sua competência, nas relações de trabalho;
 - m) - Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
 - n) - Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;
 - o) - Não divulgar elementos sobre clientes da empresa, guardando inteiro sigilo profissional.
- b) - Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
 - c) - Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
 - d) - Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados no presente contrato colectivo;
 - e) - Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
 - f) - Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
 - g) - Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
 - h) - Opor-se ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei;
 - i) - Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - j) - Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

Cláusula 11ª.

(Garantias dos trabalhadores)

1 - É proibido à entidade patronal:

- 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;

- 2 - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.
- 3 - Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida a prática de actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 12ª.

(Transferência para outro local de trabalho)

- 1 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 2 - O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.
- 3 - No caso de mudança total ou parcial, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.
- 4 - A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 13ª.

(Transferência temporária do posto de trabalho)

- 1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.
- 2 - Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, aproximação do fecho do balanço, faltas de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.
- 3 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número

anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 14ª.

(Transmissão do estabelecimento)

- 1 - Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido, nos termos da lei.
- 2 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.
- 3 - Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.
- 4 - O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPITULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 15ª.

(Princípio geral)

- 1 - Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

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

Cláusula 16ª.
(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações de serviço, todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 17ª.
(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

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

- a) - Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) - Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) - Ao pagamento, como trabalho extraordinário, retribuído de acordo com a cláusula 29ª., do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 18ª.
(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 19ª.
(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

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

licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

- 2 - A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 20ª.
(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no Continente e Ilhas Adjacentes)

- 1 - As grandes deslocações no Continente e Ilhas Adjacentes dão ao trabalhador direito:
 - a) - À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
 - b) - A uma remuneração por deslocação correspondente a 0,50€/dia;
 - c) - Ao pagamento de despesas de transportes no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação.
- 2 - O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.
- 3 - Para efeito desta cláusula só será aplicado o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.
- 4 - No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 26% por quilómetro sobre o preço de gasolina super.
- 5 - Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, sempre que não tenha dado cumprimento na cláusula seguinte.

Cláusula 21ª.
(Seguros e deslocações)

- 1 - O pessoal deslocado em serviço deverá estar abrangido pelo seguro de acidentes de trabalho.
- 2 - O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de € **48.000,00€**.

CAPITULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 22ª.

(Horário de trabalho)

- 1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, de segunda a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.
- 2 - O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 23ª.

(Trabalho suplementar)

- 1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2 - O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições permitidas por lei, quer quanto à sua oportunidade, quer quanto à sua duração.
- 3 - Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.
- 4 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil, no sábado, domingo ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, tal como se encontra regulado na lei.

Cláusula 23ª. - A **(Paralisação do trabalho)**

- 1 - Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e de dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.
- 2 - Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.
- 3 - Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no número 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 24ª.

(Isenção do horário de trabalho)

- 1 - Os trabalhadores que, nos termos legais, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.
- 2 - O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado da declaração de concordância do trabalhador.
- 3 - Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento.

CAPITULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 25ª.

(Princípios gerais)

- 1 - Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.
- 2 - Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.
- 3 - No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, as diuturnidades, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 26ª.

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

- 1 - Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.
- 2 - Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de noventa dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.
- 3 - Quando se verifique a situação referida no número anterior, as partes deverão, previamente, lavrar documento escrito donde constem as condições da situação de experiência.

- 4 - O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.
- 5 - Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 27ª.

(Substituições temporárias)

- 1 - Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e/ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.
- 2 - Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função, desde que se conserve, no exercício das novas funções cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no espaço de doze meses.

Cláusula 28ª.

(Diuturnidades)

- 1 - Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de **€ 33,50** por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.
- 2 - O tempo de permanência na categoria começa a contar em 1 de Janeiro de 1973.
- 3 - A incidência das diuturnidades tem como limite a categoria hierarquicamente superior, ou o limite de três, no caso de não haver a categoria superior.

Cláusula 29ª.

(Remuneração por trabalho suplementar e por isenção de horário de trabalho)

- 1 - A prestação de trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) - 75% no trabalho prestado na primeira hora;
 - b) - 100% no trabalho prestado na segunda hora;
 - c) - 125% nas horas seguintes.
- 2 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.
- 3 - A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.
- 4 - Para efeitos de cálculo da remuneração/hora suplementar utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 30ª.
(Subsídio de Natal)

- 1 - Os trabalhadores cujos contratos de trabalho se mantenham em vigor até ao dia 20 de Dezembro de cada ano terão direito a receber, nesta data, um subsídio de Natal correspondente a dois dias e meio de retribuição mensal, efectivamente auferida, por cada mês de trabalho prestado.
- 2 - Não implicarão diminuição do subsídio de Natal as faltas que não acarretem perda de remuneração nem as que, em caso de doença ou acidente de trabalho, não excedam sessenta dias em cada ano.
- 3 - Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.
- 4 - Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a quinze dias e como meio mês fracção igual ou inferior a quinze dias.

Cláusula 31ª.
(Subsídio de Natal para os trabalhadores militares)

- 1 - Os trabalhadores no ano em que ingressem no serviço militar têm direito a receber um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.
- 2 - Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar terão direito a um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, contando até 31 de Dezembro.

Cláusula 31ª. - A
(Subsídio de refeição)

- 1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente C.C.T. terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de **6,54 €**.
- 2 - O valor do subsídio referido no nº. 1 não será considerado no período de férias, nem para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.
- 3 - O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente a refeição ou nelas participem com montante não inferior ao mencionado no nº. 1.
- 4 - Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição no valor proporcional ao do horário de trabalho completo.
- 5 - Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, faltem por motivos de idas ao Tribunal, a consulta médica ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no nº. 1 desta cláusula.

CAPITULO VII
Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32ª.

(Descanso semanal e feriados)

- 1 - O dia de descanso semanal é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar.
- 2 - 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 (festa móvel);**
 - **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 onde o trabalho é prestado.**
- 3 - O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser substituído pela Segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em Assembleia de Trabalhadores e por maioria.

Cláusula 33ª.

(Período de férias)

- 1 - A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 22 dias úteis de férias.
- 2 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1º. semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis de férias. Se ocorrer no 2º. semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.
- 3 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma

empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

- 4 - A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.
- 5 - O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 34ª.

(Doença no período de férias)

- 1 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.
- 2 - Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.
- 3 - As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 35ª.

(Subsídio de férias)

- 1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total de férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.
- 2 - Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se as tiverem já gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36ª.

(Férias e subsídio - Serviço militar)

- 1 - O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.
- 2 - Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.
- 3 - No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano de incorporação, o trabalhador terá direito a gozar as férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 37ª.

(Definição de faltas)

- 1 - Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2 - As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

Cláusula 38ª.

(Faltas justificadas)

- 1 - Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela

entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) - Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença ou ida ao médico, devidamente comprovados;
- b) - As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membros de comissão de trabalhadores;
- c) - Casamento, até 15 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- d) - Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1º. grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) - Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2º. grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;
- f) - As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) - As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a doença ou acidente.
- h) - As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- i) - As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) - As que por lei sejam como tal consideradas.

2 - Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 39ª.

(Definição de faltas não justificadas)

São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 40ª.

(Consequências das faltas)

- 1 - As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e), g) e h) do nº. 1 da cláusula 38ª. não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.
- 2 - As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do nº. 1 da cláusula 38ª. não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até ao limite do crédito de horas concedido na lei sindical.

Cláusula 41ª.

(Impedimento prolongado)

- 1 - Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPITULO VIII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 42ª.

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O Contrato de trabalho pode cessar por:

- a) - Mútuo acordo das partes;
- b) - Caducidade;
- c) - Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) - Despedimento colectivo;
- e) - Rescisão do trabalhador.

Cláusula 43ª.

(Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal)

- 1 - Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelas normas aplicáveis ao contrato.
- 2 - Constituirão, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) - Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) - Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) - Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) - Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) - Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) - Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
 - g) - Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

- h) - Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) - Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) - Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) - Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) - Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) - Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44ª.

(Averiguação de justa causa)

- 1 - A averiguação de justa causa far-se-à em processo disciplinar escrito.
- 2 - A instrução do processo compreenderá, obrigatoriamente, a audição do arguido e as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, quando por aquele requeridas.
- 3 - A entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido e à comissão de trabalhadores, se existir, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.
- 4 - O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, apresentando a sua defesa.
- 5 - O processo será seguidamente entregue por cópia à comissão de trabalhadores, se

existir, a qual se pronunciará, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

- 6 - Decorrido o prazo estabelecido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta existir.
- 7 - O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão da entidade patronal.
- 8 - Constituem nulidade do procedimento disciplinar, a nulidade do respectivo processo, a falta de audição do trabalhador interessado e da entrega ao mesmo da decisão final.
- 9 - Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 45ª.

(Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar)

- 1 - No caso de nulidade do procedimento disciplinar, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 2 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no nº. 2 Da clausula 46ª., contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.
- 3 - Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as

partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

- 4 - Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, num lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 46ª.

(Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador)

- 1 - Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:
- a) - Falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
 - b) - Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - c) - Aplicação de sanções abusivas;
 - d) - Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - e) - Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.
- 2 - A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador o direito às indemnizações previstas na lei.
- 3 - Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 47ª.

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

- 1 - O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.
- 2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.
- 3 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 48ª.

(Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica)

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito às indemnizações constantes da cláusula 46ª., número 2.

CAPITULO IX

DISCIPLINA

Cláusula 49ª.

(Infracção disciplinar e sua prescrição)

- 1 - Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.
- 2 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias de verificação, ou do seu conhecimento pela entidade patronal, ou ao fim de um ano, se os factos constituírem também ilícito penal.

Cláusula 50ª.

(Sanções disciplinares)

- 1 - A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem

prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) - Repreensão verbal;
 - b) - Repreensão por escrito;
 - c) - Suspensão de trabalho, até 12 dias úteis, com perda de vencimento;
 - d) - Despedimento com justa causa.
- 2 - Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.
- 3 - As sanções disciplinares prescrevem no prazo de trinta dias contados da data da decisão.
- 4 - A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

Cláusula 51^a.

(Processo disciplinar)

- 1 - O poder disciplinar exercer-se-á através do processo escrito.
- 2 - A peça inicial do processo será a participação, com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.
- 3 - A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, inquirindo, designadamente, as testemunhas oferecidas pelo arguido.
- 4 - Iniciado o processo, o trabalhador poderá ser suspenso nos termos previstos na lei e sempre sem perda de retribuição.
- 5 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

Cláusula 52^a.

(Sanções abusivas)

- 1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
 - a) - Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) - Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10^a.
 - c) - Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquetes de greve, membros de comissões de trabalhadores;
 - d) - Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
 - e) - Depor em defesa de colegas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.
- 2 - Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa.

Cláusula 53^a.

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

- 1 - A entidade patronal que aplicar qualquer sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com a alteração constante do número seguinte.
- 2 - Se a sanção consistir no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo da cessação do contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

CAPITULO X

Cláusula 54ª.

SEGURANÇA SOCIAL

(Princípio geral)

A entidade patronal e os trabalhadores ao serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPITULO XI

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Cláusula 56ª.

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional)

- 1 - Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.
- 2 - Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.
- 3 - Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma, ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.
- 4 - Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

- 5 - No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora, a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

Cláusula 56ª.

(Exames médicos)

- 1 - As empresas devem promover a realização dos exames médicos previstos na lei, de admissão, periódicos ou ocasionais.
- 2 - As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria. Esta ficha encontra-se sujeita ao regime de segredo profissional.

Cláusula 57ª.

(Higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança.

CAPITULO XII

DIREITOS ESPECIAIS

Cláusula 58ª.

(Direitos de menores)

- 1 - As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais são princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
- 2 - As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.
- 3 - Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a

expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

- 4 - Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.
- 5 - Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 58ª. - A
(Parentalidade)

Em relação a toda a matéria relativa à parentalidade aplica-se o regime legal consubstanciado no Código do Trabalho, na sua redacção actualizada e demais legislação complementar relativa a esta matéria.

Cláusula 59ª.
(Trabalhadores-estudantes)

- 1 - Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo de retribuição.
- 2 - Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.
- 3 - Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

- 4 - As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.
- 5 - Os trabalhadores têm direito a todos os demais benefícios previstos na lei para o estatuto do trabalhador estudante.

Cláusula 60ª.
(Abono para falhas)

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de **46,00 €** para falhas.

CAPITULO XIII

LIVRE EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL

Cláusula 61ª.
(Princípio geral)

Toda a actividade sindical regulamentar-se-á pelas normas constantes da lei sindical em vigor.

Cláusula 62ª.
(Reuniões do delegado sindical com a direcção da empresa)

- 1 - O delegado sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.
- 2 - A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões dos delegados sindicais da empresa com a entidade patronal serão anunciados aos trabalhadores de escritório.

Cláusula 63ª.

(Forma)

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical da empresa e a entidade patronal, e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPITULO XIV

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 64ª.

(Garantia de manutenção de regalias)

- 1 - Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.
- 2 - Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

Cláusula 65ª.

(Comissões paritárias)

- 1 - As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicais, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.
- 2 - A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

- 3 - Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.
- 4 - Pode participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.
- 5 - Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.
- 6 - As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.
- 7 - A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

Cláusula 66ª.

(Relações nominais e quadro de pessoal)

- 1 - As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal, nos termos da lei.
- 2 - As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos termos do original.

Cláusula 67ª.

Disposição geral

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª. Série, nº. 2/1978, nº. 8/1979, nº. 18/1981, nº. 22/1982, nº. 26/1983, nº. 26/1984, nº. 26/1985, nº. 26/1986, nº. 26/1987, nº. 29/1988, nº. 30/1989, nº. 29/1990, nº. 28/1991, nº. 28/1992, nº. 29/1993, nº. 30/1996, nº. 29/1997, nº. 31/1998, nº. 30/1999, nº. 30/2000, nº.

29/2001, nº. 28/2002, nº. 32/2003 e nº. 42/2004.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

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

Analista de sistemas - O profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam ao fim 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 prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta às modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode

coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Chefe de departamento ou de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista - 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; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da

respectiva escrituração. 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.

Chefe de secção - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

Guarda-livros - O trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas), ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

Programador de computador - O profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador - Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as operações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e retira o papel impresso, os cartões

perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

Secretária(o) de Direcção ou Administração - O trabalhador que assegura, por sua própria iniciativa, a rotina diária do gabinete; prepara os processos de responsabilidade da direcção; submete os mesmos à apreciação, estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e a correspondência importante e assegura, por sua própria iniciativa, a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes.

Correspondente em Línguas Estrangeiras - O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Efectua deslocações no País ou no estrangeiro para melhor cumprir a sua missão.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento,

solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante ou caixeiro de praça.

Caixeiro-Encarregado - O trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixa - O trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo a execução exclusiva ou predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Cobrador - O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo, que exerce funções análogas, nomeadamente de informação e de fiscalização.

Escriturário - O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, ocupa-se do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo. Escalões: primeiro, segundo e terceiro-escriturário.

Operador Mecanográfico - O profissional que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recebe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Caixeiro - O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos,

enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Operador de Máquinas de Contabilidade - O trabalhador que opera com máquinas de contabilidade e máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-Verificador Mecanográfico - O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Telefonista - O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Continuo - O trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

Dactilógrafo - O trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por

outrém e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo de cópias de correspondência e serviço de telefone. Pode ser designado dactilógrafo do 1.º ano ou do 2.º ano.

Estagiário - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de caixa ou escriturário. Escalões: estagiário do 1.º ano e do 2.º ano.

Caixeiro-Ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro. Pode ser designado caixeiro-ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano.

Servente de Limpeza - O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das salas, escritórios, corredores e outras dependências.

Paquete - O trabalhador que, menor de 18 anos, presta unicamente serviços enumerados para os contínuos. Escalões: Pacote de 16 anos e de 17 anos.

Praticante - O trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro. Escalões de 1.º ano, de 2.º ano e de 3.º ano.

V	Caixa Cobrador Primeiro-Escrutário Caixeiro de 1.ª Operador Mecanográfico	944,75 €
VI	Segundo-Escrutário Operador de Máquinas de Contabilidade Perfurador-Verificador Caixeiro de 2.ª	905,00 €
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-Escrutário	905,00 €
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2.º Ano Estagiário do 2.º Ano Caixeiro-Ajudante do 2.º Ano	903,00 €
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-Ajudante do 1.º Ano	900,00 €
X	Servente de Limpeza: Maior Menor	900,00 €
XI	Paquete de 17 anos	900,00 €
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º Ano	900,00 €
XIII	Praticante do 2.º ano	900,00 €
XIV	Praticante do 1.º Ano	900,00 €

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias Profissionais (M/F)	Vencimentos (Euros)
I	Director de Serviços Chefe de Escritório	1.079,16 €
II	Analista de Sistemas Chefe de Serviços / Departamento Contabilista	1.035,54 €
III	Chefe de Secção Guarda-livros Programador de Computador	989,62 €
IV	Secretário/Direcção/Administ Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de Computador	945,32 €

ANEXO III

Quadro de Densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

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

ANEXO IV

Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	NÍVEIS
--------------------------	--------

Chefe de escritório ou director de serviços	1.2
Chefe de serviços ou de departamento	1.2
Contabilista	1.2
Chefe de secção	2.2
Guarda-livros	3.2
Correspondente em línguas estrangeiras	3.2
Vendedor	3.2
Caixeiro-encarregado	3.1
Caixa	4.1
Cobrador	4.1
Primeiro-escriturário	4.1
Operador-mecanográfico	4.1
Primeiro-caixeiro	4.2
Segundo-escriturário	4.1
Operador de máquinas de contabilidade	4.1
Perfurador-verificador mecanográfico	4.1
Segundo-caixeiro	4.2
Terceiro-escriturário	4.1
Telefonista	5
Terceiro-caixeiro	4.2
Contínuo	6
Dactilógrafo do 2º. Ano	5
Estagiário do 2º. Ano	X - 4.1
Caixeiro-ajudante do 2º. Ano	X - 4.2.1
Dactilógrafo do 1º. Ano	5
Estagiário do 1º. Ano	X - 4.1
Caixeiro-ajudante do 1º. Ano	X - 4.2.1
Servente de limpeza	6
Paquete de 17 anos	X - 4.1
Praticante do 3º. Ano	X - 4.3.1
Paquete de 16 anos	X - 4.1
Praticante do 2º. Ano	X - 4.3.1
Praticante do 1º. Ano	X - 4.3.1

Depositado em 02 de Outubro de 2023, a fl. 47 do livro nº. 13, com o nº. 330/2023, nos termos do artigo 494º. do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº. 7/2009, de 12 de Fevereiro.



Santa Maria de Lamas, 21 de setembro de 2023.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:
Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços – SINDCES//UGT (pessoal de escritórios):

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Paulo Banqueiro, na qualidade de mandatário