

por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director(a) de serviços.....	1 241,55 €
2	Chefe de escritório.....	926,75 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade.....	847,05 €
4	Chefe de secção..... Técnico(a) de contabilidade.....	771,85 €
5	Técnico(a) administrativo(a)..... Técnico(a) de secretariado.....	709,15 €
6	Instrutor(a) (1).....	689,90 €
7	Assistente administrativo(a) II.....	686,55 €
8	Assistente administrativo(a) I.....	613,15 €
9	Contínuo (mais de três anos).....	570,85 €
10	Trabalhador(a) de limpeza.....	541,90 €
11	Estagiário(a) de assistente administrativo (2).....	521,20 €
12	Contínuo (até três anos).....	475 €

(1) O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9% incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6.

(2) Retribuição auferida nos termos do n.º 2, epígrafe II, do anexo II.

(3) Valor da retribuição mínima mensal garantida fixada pelo Decreto-Lei n.º 5/2010, de 15 de Janeiro.

~~Lisboa, 15 de Abril de 2010.~~

~~Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:~~

~~Eduardo Manuel Vieira Dias, presidente da direcção.
Fernando Pereira dos Santos, vice-presidente da direcção.~~

~~Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos filiados:~~

~~SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;~~

~~STECAH — 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;~~

~~Vitor Manuel de Sousa Melo Boal, na qualidade de mandatário.~~

~~Depositado em 26 de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 60/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.~~

Contrato colectivo entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas do sector de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, serão abrangidos por esta convenção aproximadamente 650 empregadores e 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais e é válido por um período de três anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

2 — O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos seus prazos de vigência.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Instrutor de condução automóvel: as habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3 — Trabalhadores administrativos: as condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação.

3 — A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, está sujeita, respectivamente, a pré-aviso de 7 ou de 15 dias.

4 — A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

Cláusula 6.^a

Quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar, nos termos legais, às entidades competentes o quadro do seu pessoal.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo 1.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefícios para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto com a correspondente remuneração.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

O número de estagiários administrativos não pode exceder 50 % do número de efectivos administrativos, salvo no caso de haver um único trabalhador administrativo, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3 — O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcio-

nar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5 — O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6 — O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 10.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação.

2 — No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

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

Cláusula 11.^a

Regime de promoções

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a e nos termos do anexo II.

Cláusula 12.^a

Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Noções de local de trabalho

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele que se encontra contratualmente definido ou a que o trabalhador se encontra adstrito.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas situações legalmente previstas.

3 — O local de trabalho pode ser livremente alterado desde que haja acordo entre o trabalhador e o empregador.

4 — No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de serviço, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de 40 horas semanais, não podendo ser superior a 8 horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, sendo neste caso a prestação de trabalho deste dia compensada por dia de descanso na segunda-feira imediata.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de 38 horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo ser também efectuado ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7 e as 22 horas.

4 — O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas ou entre as 18 e as 20 horas, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as 2 horas diárias, nem ultrapassará, no total, as 200 horas anuais.

4 — O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que são anotadas as horas do início da prestação de trabalho suplementar e do seu termo.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do seguinte é considerado trabalho nocturno, o qual será remunerado nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT é o domingo, sendo o sábado ou a segunda-feira de descanso complementar, conforme opção, nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 14.^a

Cláusula 18.^a

Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
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.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — Para efeitos do número anterior, são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador. Não são consideradas como faltas as seguintes licenças:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

4 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis, a gozar após seis meses completos de execução do contrato ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

9 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 6 desta cláusula.

10 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

11 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

12 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

13 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

14 — 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 terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo das mesmas até 30 de Abril do ano seguinte e ao respectivo subsídio.

15 — No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respectivo subsídio nos termos previstos no n.º 5 desta cláusula.

16 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias e, quando se verificar a situação inversa, referente aos naturais do continente.

17 — O mapa de férias é elaborado pelo empregador, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-se afixado nos locais de trabalho até 31 de Outubro.

Cláusula 20.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 21.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Licença sem retribuição

O empregador pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 23.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres

e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VI

Direitos e deveres das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo transferir a responsabilidade pela indemnização dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho para as entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- l) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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

Cláusula 26.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

2 — É garantido, nos termos da lei, o direito à greve e a proibição a qualquer forma de *lockout*.

Cláusula 27.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou $\frac{1}{3}$ dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3 — Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 28.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados e delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre

a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 29.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — 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.

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

Cláusula 30.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

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

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6 — A direcção 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 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 31.^a

Faltas

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam unifor-

mes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

5 — O somatório das horas de trabalho em falta, para apuramento do período de trabalho normal diário, apenas pode ser efectuado durante o ano civil em causa.

6 — Não são considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não exceda uma hora por mês.

Cláusula 32.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida.	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adoptantes ou adoptados, padrastos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos.	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Falecimento de outro parente ou afim, na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) — até dois dias consecutivos.	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
d) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
e) Deslocações a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, até quatro horas por trimestre em cada ano.	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
f) Casamento — 15 dias seguidos	Documento passado pela conservatória do registo civil.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais.	Documento comprovativo emitido pela entidade competente.
h) Exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, para a qual tenha sido eleito.	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ascendente ou afim na linha recta, descendente com 12 ou mais anos que, sendo maior, integre o agregado familiar, ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) — até 15 dias por ano; Acréscimo até 15 dias por ano, para assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica.	Documento adequado à situação.

Natureza da falta	Documento comprovativo
j) Candidatos a eleições para cargos públicos.	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral.
k) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação.	
l) Outras faltas que a lei considere como justificadas.	

3 — As faltas das alíneas b) e c) do quadro do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

5 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

6 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7 — Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8 — A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 33.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, previstas no quadro do n.º 2 da cláusula anterior, ainda que justificadas:

a) As referidas nas alíneas a) e i), desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;

b) As referidas na alínea h), salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

c) As referidas na alínea j) para além dos limites estabelecidos nas leis eleitorais;

d) As referidas na alínea k), salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de retribuição;

e) As previstas na alínea l), quando excedam 30 dias por ano.

Cláusula 34.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 32.^a

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência

a considerar para os efeitos do número anterior abrange os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 35.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes da tabela do anexo III.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3 — A empresa entregará, no acto de pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 36.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de €22,35 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 38.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50% da retribuição normal na primeira hora;

b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — Para efeitos do cálculo do trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 39.^a**Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

2 — Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Se a prestação do trabalho tiver duração igual ou inferior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber meio dia de trabalho, calculado nos mesmos termos.

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 40.^a**Subsídio de férias**

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão do empregador um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou no início do primeiro período de férias se estas forem repartidas.

Cláusula 41.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 42.^a**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de €29,75.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas

funções o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocaçõesCláusula 43.^a**Subsídio de refeição**

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €3,45, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores mínimos:

Almoço — €11,25;

Jantar — €11,25;

Pequeno-almoço — €3,45.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 44.^a**Alojamento e subsídio de deslocação**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação nos montantes de €3,45 e €7,30 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalhoCláusula 45.^a**Licenças e dispensas no âmbito da protecção na parentalidade**

1 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são ainda assegurados os seguintes direitos:

Protecção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora actividade compatível com o seu estado e categoria profissional: Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: Duração entre 14 e 30 dias.	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.
<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1) Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto: 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, sendo obrigatório a mãe gozar seis semanas de licença a seguir ao parto; Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de seis semanas de licença após o parto; Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro. Havendo internamento hospitalar da criança ou do progenitor a gozar a licença após o parto, o período da licença suspende-se, a pedido do progenitor.</p> <p>2) Licença parental inicial exclusiva da mãe: Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; Obrigatoriedade de gozar seis semanas de licença a seguir ao parto.</p> <p>3) Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro: Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe — gozo mínimo de 30 dias pelo pai; Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto — o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.</p> <p>4) Licença parental exclusiva do pai: 10 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos ao parto; Acréscimo de 10 dias seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; Acréscimo de dois dias por cada gémeo além do primeiro.</p>	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem: Comunicar a pretensão aos empregadores, até sete dias após o parto; Entregar declaração conjunta com a indicação da duração da licença e do início e termo dos períodos a gozar por cada um;</p> <p>b) Em caso de licença parental não partilhada: Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar seis semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve: Comunicar ao respectivo empregador, até sete dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; Junta declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial. Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe;</p> <p>c) Em caso de internamento, o progenitor em gozo da licença deve comunicar a suspensão ao empregador e apresentar declaração do estabelecimento hospitalar.</p> <p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p> <p>Comunicar ao empregador logo que possível e apresentar: Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.</p> <p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 10 dias de licença o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>
<p>Licença por adopção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adoptantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adopção: 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos adoptantes; Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adoptantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;</p> <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adoptantes devem: Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.</p> <p>O candidato a adoptante não tem direito a licença, sendo o adoptando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>

Protecção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <p>Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de três meses.</p>	
<p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	
<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <p>Até ao limite de dois anos, de modo seguido ou interpolado, ou de três anos no caso de terceiro filho ou mais; Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de seis meses.</p>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <p>Início e termo do período em que pretende gozar a licença; Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.</p>
<p>Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:</p> <p>Até seis meses, prorrogável até quatro anos, a usufruir pelos progenitores; Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade, a assistência é confirmada por atestado médico.</p>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <p>Início e termo do período em que pretende gozar a licença; Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; Atestado médico confirmativo da assistência.</p>
<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <p>A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica — até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador — até 15 dias; Acréscimo de um dia aos períodos de ausência referidos por cada filho além do primeiro.</p> <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <p>Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.</p>
<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p>a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <p>Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta;</p> <p>b) Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com cinco dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p>a) No caso de recém-nascido:</p> <p>O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este;</p> <p>b) No caso de substituição dos pais:</p> <p>Carácter inadiável da assistência; Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.</p>
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <p>Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.</p>	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>
<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <p>Dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; Acréscimo de 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro;</p>	<p>a) Em caso de amamentação:</p> <p>Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; Apresentação após o 1.º ano de vida do filho de atestado médico justificativo da amamentação;</p>

Protecção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.	b) Em caso aleitação: Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; Comprovativo da decisão conjunta; Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; Prova do exercício de actividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
Dispensas para a realização da avaliação para a adopção: Três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou recepção dos técnicos no domicílio.	Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.

2 — As dispensas para consultas pré-natais e as dispensas diárias para amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

3 — Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à segurança social, e são consideradas como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para avaliação para adopção.

Cláusula 46.^a

Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

Cláusula 47.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os direitos estabelecidos na lei.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova das suas condições de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

1 — Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no n.º 1 desta cláusula o estabelecido na lei.

4 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano de cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano de cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária até 30% da retribuição média diária por infracções praticadas no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, com salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

Cláusula 50.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se sanções 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 deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior.

Cláusula 51.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar o empregador por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos legalmente previstos;
- b) Tratando-se de sanção pecuniária ou de suspensão do trabalho, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 52.^a

Tramitação processual disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias posteriores ao conhecimento da infracção por parte do empregador ou de superior hierárquico com poderes delegados.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado, quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

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

4 — No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança previstos na lei.

Cláusula 54.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do empregador, este diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 55.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de Dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

1 — As empresas descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado

de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestem serviço, assim autorizem.

3 — A declaração de autorização referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador, o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediato ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 57.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões de competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para a deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao ministério responsável pela área do trabalho, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 58.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na 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 até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá a adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a qualquer acto ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 59.^a

Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 60.^a

Extinção e reclassificação de categorias profissionais e profissões

1 — São extintas as seguintes categoriais e profissões: técnico examinador, contabilista, programador, tesoureiro, assistente administrativo (perfil profissional de 2003), secretário de direcção, escriturário de 1.^a classe, caixa, escriturário de 2.^a classe, cobrador, telefonista, contínuo, guarda, porteiro, estagiário (3.º ano), estagiário (2.º ano) e estagiário (1.º ano).

2 — Tabela de reclassificações:

Actual	Após a entrada em vigor da convenção
Assistente administrativo . . .	Técnico(a) administrativo(a).
Secretário(a) de direcção . . .	Técnico(a) de secretariado.
Escriturário(a) de 1. ^a e caixa . .	Assistente administrativo do grau II.
Escriturário(a) de 2. ^a	Assistente administrativo do grau I.
Contínuo(a)	Contínuo(a) (mais de três anos).
	Contínuo(a) (menos de três anos).
Estagiário(a) do 1.º ano, 2.º ano, 3.º ano.	Estagiário(a) administrativo(a).

Clausula 61.^a

Manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — As partes consideram que, globalmente, o presente CCT proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 2006, e 9, de 8 de Março de 2009.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo(a). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros).

Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente, os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento.

Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Chefe de divisão/departamento/serviços/contabilidade. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico ou do empregador, num ou vários departamentos da empresa as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro da divisão ou departamento ou serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento

das actividades da divisão ou departamento ou serviços segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão ou departamento ou serviços.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Contínuo(a). — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Director(a) de escola de condução. — É o trabalhador que, para além das funções de instrutor e da gestão corrente das actividades da escola que lhes estão cometidas, deve ainda:

- a) Coordenar, orientar e fiscalizar os instrutores no cumprimento dos seus deveres;
- b) Promover a actualização de conhecimentos dos instrutores;
- c) Zelar pela transmissão de conhecimentos aos instruendos através das metodologias adequadas,
- d) Informar o titular do alvará sobre as questões respeitantes aos instrutores e ao pessoal administrativo, bem como acerca da necessidade de melhoria das instalações e do apetrechamento;
- e) Fazer a avaliação formativa dos instruendos, apoiando o instrutor;
- f) Analisar o registo de reclamações e propor as soluções adequadas, com conhecimento à Direcção-Geral de Viação.
- g) Estar atento à actividade da secretaria no que respeita aos elementos de registo dos alunos.

Director(a) de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que estuda, organiza e dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades do empregador de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Pode propor a aquisição de equipamento.

Estagiário(a) administrativo(a). — É o trabalhador assistente administrativo que faz o estágio ou a adaptação profissional.

Instrutor(a). — É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Técnico(a) de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do lo-

cal da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Técnico(a) administrativo(a). — É o profissional que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Atende e informa o público interno e externo à empresa; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido

efectuado, e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefa de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico(a) de contabilidade. — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística

Trabalhador(a) de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Condições específicas e carreira profissional

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II — Carreira profissional

Princípios gerais

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até dois anos, auferindo 85 % da retribuição prevista para o assistente administrativo de grau I (nível 8) na tabela de retribuições.

III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

(Em euros)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director(a) de serviços	1 241,55
2	Chefe de escritório	926,75

(Em euros)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade	847,05
4	Chefe de secção Técnico(a) de contabilidade	771,85
5	Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de secretariado	709,15
6	Instrutor(a) ⁽¹⁾	689,90
7	Assistente administrativo(a) II	686,55
8	Assistente administrativo(a) I	613,15
9	Contínuo (mais de três anos)	570,85
10	Trabalhador(a) de limpeza	541,90
11	Estagiário(a) de assistente administrativo ⁽²⁾	521,20
12	Contínuo (até três anos)	475

⁽¹⁾ O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6.

⁽²⁾ Retribuição auferida nos termos do n.º 2, epígrafe II, do anexo II.

⁽³⁾ Valor da retribuição mínima mensal garantida fixada pelo Decreto-Lei n.º 5/2010, de 15 de Janeiro.

Lisboa, 15 de Abril de 2010.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

Eduardo Manuel Vieira Dias, presidente da direcção.

Fernando Pereira dos Santos, vice-presidente da direcção.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, secretário-geral.

Domingos Barão Paulino, presidente.

Depositado em 21 de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 54/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

~~Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras.~~

~~O CCT para os centros de abate de aves publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, é alterado da forma seguinte:~~

~~Cláusula 1.ª~~~~Área e âmbito~~

~~1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate,~~