

**Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global.**

Aos vinte e cinco dias do mês de julho de 2023, a ASSICOM e o SITAM, considerando que o atual contrato coletivo de trabalho celebrado entre a ACIF, ARS, ASSICOM e SITAM publicado no JORAM II Série nº 2 de 21 de janeiro de 1982, se encontra desajustado à realidade atual, aliada à situação de que a Associação de Viveres e Similares deixou de existir, sendo substituída pela Associação de Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, que nunca retificou ou aderiu à CCT em causa, nem nunca participou em qualquer revisão da tabela salarial nos últimos dez anos e, a ACIF, renunciou a esta Convenção Coletiva de Trabalho, é uma situação, de per si, suficiente para sustentar a caducidade da CCT, nos termos do art. 502º, nº 1., alínea c), ponto ii do Código do Trabalho.

Pelo supra exposto sem olvidar que estão largamente ultrapassados todos os prazos de vigência da CCT, pelo que sempre a mesma poderia ser alvo de caducidade nos termos e para os efeitos do art. 502º, nº 1 alínea c), ponto iv do Código do Trabalho.

Por tudo o atrás vertido, é feita a denúncia da Convenção Coletiva de Trabalho e, nos termos do art. 500º, nº1 do Código do Trabalho é celebrada apenas entre a ASSICOM e o SITAM a presente Convenção Coletiva de Trabalho

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSICOM (ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO-REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA) E O SITAM (SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA)

**Artigo 1.º** - Entre a ASSICOM (Associação da Indústria Associação da Construção -Região Autónoma da Madeira), e o SITAM (Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira) é celebrado o presente Contrato Coletivo de Trabalho (C.C.T.) para os Trabalhadores de Escritórios e Caixeiros, para o sector da construção civil, na Região Autónoma da Madeira.

**Artigo 2.º** - A celebração é como se segue:

## CAPÍTULO I Área, Âmbito e Vigência

### CLÁUSULA 1.<sup>a</sup> (Área e Âmbito)

O presente contrato coletivo, adiante designado por C.C.T., obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na ASSICOM (Associação da Indústria Associação da Construção -Região Autónoma da Madeira) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados no SITAM (Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira).

### CLÁUSULA 2.<sup>a</sup> (Vigência, Denúncia e Revisão)

1 - Este C.C.T. entrará em vigor nos termos da lei e terá a validade mínima de dois anos, se outra maior não vier a ser imposta por lei, salvo quanto às tabelas salariais, que vigorarão por períodos mínimos de um ano.

2 - Qualquer das partes outorgantes poderá denunciar quer as tabelas salariais, quer as restantes cláusulas e condições, com a antecedência mínima de respetivamente, sessenta ou cento e vinte dias sobre a data dos seus termos inicial ou sucessivo, devendo o processo de revisão do clausulado e demais condições coincidir sempre com um processo de revisão das tabelas salariais.

3 - Para efeitos do número anterior, entende-se por denúncia a apresentação à parte contrária da proposta de revisão do C.C.T., devidamente fundamentada.

4 - No caso de denúncia em tempo, as tabelas, cláusulas e condições do anterior C.C.T. vigorarão até à publicação, nos termos legais, do novo C.C.T.

5 - A resposta deverá ser enviada, por escrito, até um mês após a apresentação da proposta.

6 - Findo o prazo estabelecido no n.º 5, e caso tenha havido contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro dos dez dias posteriores à apresentação daquela.

## CAPÍTULO II Categorias Profissionais, Quadros e Acesso

### CLÁUSULA 3.<sup>a</sup> (Categorias Profissionais)

1 - As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do respetivo Anexo I.

### CLÁUSULA 4.<sup>o</sup> (Novas Categorias)

1 - A pedido da associação patronal ou sindical outorgantes, poderá a Comissão Paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante deste C.C.T., após publicação no Jornal Oficial da Região.

2 - Para efeito do disposto no número anterior atender-se-á sempre à natureza das funções exercidas e das tarefas prestadas, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas e às habilitações literárias.

3 - A deliberação da comissão que criar nova profissão ou nova categoria profissional, deverá conter, além da remuneração mínima aplicável, a definição das funções inerentes, bem como a respetiva classificação e integração em nível de qualificação.

4 - Enquanto as novas categorias não tiverem sido criadas, como anteriormente se prevê, serão esses profissionais equiparados, para efeitos de retribuição, a 3.ºs Caixeiros, conforme o caso.

5 - Qualquer que seja a categoria que vier a ser atribuída, será contado o tempo de serviço para efeito de antiguidade.

#### CLÁUSULA 5.<sup>a</sup>

##### (Condições de Admissão – Escritório)

Só poderão ser admitidos para o exercício das categorias profissionais, previstas neste contrato, os indivíduos de ambos os sexos que satisfaçam as condições mínimas seguintes:

#### I – HABILITAÇÕES

##### GRUPO A (Profissionais de Escritório)

##### GRUPO B (Vendedores-Pracistas e Cobradores)

##### GRUPO C (Telefonistas)

##### GRUPO D (Auxiliares de Escritório)

##### GRUPO E (Trabalhadores de Informática)

- a) São habilitações mínimas exigíveis, a escolaridade mínima obrigatória, correspondente ao 12º ano, ou curso técnico ou profissional que dê acesso à categoria, e ainda modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas.
- b) Terão preferência na admissão os que também já possuam cursos adequados de formação profissional.

1 – As habilitações legais serão comprovadas obrigatoriamente por documento legal.

2 – Aos profissionais que, à data da entrada em vigor deste contrato, exerçam ou tenham exercido já a profissão nalguma das categorias anunciadas na cláusula 3.<sup>a</sup>, não lhes serão exigidas outras habilitações literárias, além das que então possuem.

3 – As condições de admissão, no que respeita às habilitações literárias mínimas, poderão ser alteradas ou dispensadas por falta de candidatos com o condicionalismo exigido, depois de ouvido o Sindicato e salvo disposição legal em contrário.

#### II – IDADE

##### GRUPO A (Profissionais de Escritório).

##### GRUPO B (Cobradores e Vendedores-Pracistas)

##### GRUPO C (Telefonistas)

##### GRUPO D (Auxiliares de Escritório)

##### GRUPO E (Trabalhadores de Informática)

- a) Só pode ser admitido a prestar trabalho os profissionais com 18 anos;
- b) O menor com mais de 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho;
- c) O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas.

#### CLÁUSULA 6.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão – Caixeiros)

1 – Como Estagiários apenas poderão ser admitidas pessoas com idades entre os dezasseis e os dezanove anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 – Desde que sejam admitidos com dezasseis, dezassete, dezoito ou dezanove anos de idade, terão de fazer estágio com a duração de três anos, findos os quais deverão ser promovidos a Terceiro Caixeiro.

3 – Quando forem admitidos com vinte ou mais anos de idade e nunca tenham, até então, exercido funções de caixeiro, terão de fazer estágio durante um período de dois anos, nos quais serão classificados e remunerados como estagiários do segundo e terceiro anos, respetivamente.

4 – Desde que sejam admitidos com vinte anos ou mais de idade, mas tenham exercido já funções de estagiários todo aquele tempo, será contado, para efeitos do estágio previsto no número anterior.

#### CLÁUSULA 7.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão – vendedores-pracistas)

1 – As entidades patronais são obrigadas a fazer contrato escrito para os Vendedores-Pracistas, do qual deverão constar expressamente a percentagem da comissão sobre as vendas e a importância a pagar pela empresa para despesas de deslocação e representação, quando exista, devendo ser obrigatoriamente entregue ao trabalhador um duplicado do contrato.

2 – As vendas diretas, desde que respeitem a produtos pertencentes à Secção do Vendedor, darão a este o direito às respetivas comissões, se o cliente for regularmente visitado pelo profissional.

3 - A partir da entrada em vigor do presente contrato, fica vedado às entidades patronais retirar produtos que, até então, faziam parte da Secção do Vendedor, sob pena de, se o fizerem, ter aquele direito às comissões sobre as vendas, salvo motivo justificado, nomeadamente falta de assistência ou reorganização do sistema de vendas da Empresa.

4 - Será sempre permitido às empresas alterar livremente as distribuições dos produtos pelos diversos Vendedores, desde que, deste fato, não resulte diminuição de retribuição que aqueles vinham auferindo, calculada aquela, na base da média dos últimos seis meses.

#### CLÁUSULA 8.<sup>a</sup>

##### (Período Experimental)

1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que:

- i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
- ii) Desempenhem funções de confiança;
- iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3 – Entende-se, ainda, que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que, através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho, admita ao seu serviço um trabalhador de outra empresa.

4 – Para efeitos do número anterior, os requisitos nele previstos têm-se por verificados quando constem de documento escrito da entidade patronal dirigido ao trabalhador.

5 – Findo o período de experiência será contabilizado a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

#### CLÁUSULA 9.<sup>a</sup>

##### (Admissão para substituição)

1 – A admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente enquanto durar o impedimento do profissional substituído.

2 – A admissão efetuada nos termos do n.º 1, deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, onde fique inequivocamente expresso que o contrato caduca logo que, cessando o impedimento, o trabalhador substituído regresso ao serviço.

3 – No caso do trabalhador admitido, nos termos dos números anteriores, continuar ao serviço por qualquer razão e por mais de trinta dias, após o regresso ao serviço do substituído, a admissão considerar-se-á definitiva, para todos os efeitos, a partir da data de admissão provisória, com direito à remuneração que venha auferindo.

#### CLÁUSULA 10.<sup>a</sup>

##### **(Contrato a Prazo)**

1 - Os contratos de trabalho a prazo devem obedecer às condições e regras estipuladas na lei em vigor, quer nos seus aspetos formais, quer nos seus aspetos substanciais.

#### CLÁUSULA 11.<sup>a</sup>

##### **(Mapas do Pessoal)**

1 – Os mapas do pessoal serão preenchidos, remetidos às entidades competentes e afixados nos termos da lei em vigor.

2 – Sempre que a entidade patronal exerça, de maneira efetiva, a chefia do respetivo escritório ou estabelecimento, indicar-se-á no quadro do pessoal a que se refere o número anterior, o nome e cargo que desempenha, não contando, neste caso, para o quadro de densidade dos Escriturários e Caixeiros.

3 – Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante o prazo de quarenta e cinco dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número um, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detetadas às entidades competentes, de preferência através do Sindicato.

#### CLÁUSULA 12.<sup>a</sup>

##### **(Dotações mínimas – escritórios)**

Na elaboração do quadro do pessoal, observar-se-ão as seguintes regras, com caráter obrigatório:

- a) Um chefe de Escritório ou equivalente quando nos escritórios da empresa trabalhem um mínimo de cinco profissionais do grupo A deste contrato, com exceção do Administrador, Diretor ou Gerente, podendo, no entanto, qualquer de todos estes profissionais exercer a referida função, desde que esse exercício seja efetivo.
- b) Um chefe de Secção quando nos escritórios da empresa coordena e dirige ou controla o trabalho de um grupo de profissionais do Grupo A a D deste contrato, igual ou superior a quatro.
- c) Quando for exigido um Técnico de Contabilidade responsável, deverá ser dada a preferência ao profissional que já venha exercendo na empresa as funções de Chefe de Contabilidade,
- d) O número total de estagiários para a profissão de escriturários, no caso de não existirem Escriturários de Terceira, não poderá ser superior ao número de Segundos Escriturários ou dos Primeiros, caso aqueles também não existam.
- e) Havendo dois trabalhadores no escritório, deverá um deles ser classificado de Escriturário de Primeira.
- f) Existindo um só trabalhador no escritório, será sempre classificado de Escriturário de Primeira, se for a única pessoa responsável por todo o serviço de escritório.

#### CLÁUSULAS 13.<sup>a</sup>

##### **(Dotações mínimas – caixeiros)**

1 – Na elaboração do Quadro do Pessoal observar-se-ão as seguintes regras obrigatórias:

- a) Um Caixeiro-Encarregado com um mínimo de três profissionais Caixeiros, cujo cargo poderá ser atribuído à entidade patronal ou patrão, desde que exerça com regularidade as próprias funções de balcão.
- b) Um chefe de Secção quando, no estabelecimento, coordena dirija ou controle o trabalho de um grupo de profissionais igual ou superior a três.
- c) Um Caixeiro de Primeira nos estabelecimentos que tenham ao seu serviço um mínimo de quatro profissionais abrangidos por este contrato, não contando, para este efeito, os trabalhadores a tempo parcial.
- d) As empresas que tenham de um até seis caixeiros, apenas poderão ter ao seu serviço três estagiários, abrangendo aquele número qualquer das categorias ou ambas no seu conjunto;
- e) Nas empresas que tenham ao seu serviço mais de seis caixeiros, podem existir cinquenta por cento ou estagiários considerados como na alínea anterior. Se esta percentagem não der resultado inteiro, o número será arredondado para a unidade imediatamente superior;
- f) Havendo dois trabalhadores do estabelecimento deverá um deles ser classificado de Caixeiro de Primeira;

- g) Existindo um só trabalhador no estabelecimento será sempre classificado de Caixeiro de Primeira, se for a única pessoa responsável por todo o serviço de balcão.

2 – A classificação dos Caixeiros, será feita de acordo com o respetivo quadro base (Anexo V), que se refere unicamente às categorias de Caixeiro, podendo o número de Caixeiros de Primeira e de Segunda, ser superior ao fixado para cada uma das classes.

#### CLÁUSULA 14.º (Promoção – escritórios)

1 – Na promoção do seu pessoal, deverão as entidades patronais observar o seguinte:

- a) Os indivíduos com a escolaridade mínima obrigatória ou legalmente equivalente, serão admitidos nos escritórios diretamente em Estagiários do Segundo Ano, e a permanência nesta categoria será apenas de dois anos, findos os quais, serão promovidos a Terceiros Escriturários.
- b) Os Terceiros, os Segundos Escriturários, logo que completam quatro anos na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria imediatamente superior. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato tenham quatro anos, respetivamente, em terceiro ou segundo escriturário, serão promovidos à categoria imediata superior, logo que este contrato entre em vigor. Para aqueles que tenham menos tempo de permanência naquelas categorias, contar-se-á o tempo já decorrido.
- c) Os Estagiários com habilitações inferiores às referidas na alínea a) serão promovidos a terceiros escriturários logo que completem quatro anos de categoria ou atinjam vinte e quatro anos de idade.
- d) Caso o Escriturário sejam admitidos com idade igual ou superior a vinte e quatro anos, não poderão ter classificação inferior a Escriturário Estagiário do 4º ano.
- e) O estágio para a profissão, Rececionista, terá a duração máxima de quatro meses.
- f) Os Paquetes que não passam a Estagiários, serão promovidos a Contínuos logo que atinjam dezoito anos de idade.
- g) Os Vendedores-Pracistas e os Cobradores serão admitidos como de Segunda Classe, e passados três e dois anos, respetivamente, serão obrigatoriamente promovidos à Primeira Classe.
- h) Os Telefonistas serão promovidos à Primeira Classe após um ano completo de antiguidade, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato.

2 – As entidades patronais não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de estagiários desde que não tenham escriturários. No caso de existir apenas um profissional de escritório, deverá ser classificado Escriturário de Primeira, se for a única pessoa responsável por todo o serviço de escritório.

#### CLÁUSULA 15.ª (Promoção – caixeiros)

1 – Na promoção do seu pessoal deverão as entidades patronais observar o seguinte:

- a) Os Estagiários serão promovidos a Terceiros Caixeiros nas condições estabelecidas na cláusula 6.ª do presente contrato.
- b) Os Terceiros Caixeiros e os Segundos Caixeiros que completem quatro anos na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria imediata superior. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato tenham quatro anos, respetivamente, em terceiro ou segundo caixeiro, serão promovidos à categoria imediata superior, logo que este C.C.T. entre em vigor. Para aqueles que tenham menos tempo de permanência naquelas categorias, contar-se-á o tempo já decorrido.

2 – As entidades patronais não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de estagiários desde que não tenham, pelo menos, um caixeiro. No caso de existir apenas um profissional no estabelecimento, deverá ser classificado de Primeiro Caixeiro, desde que seja a única pessoa responsável por todo o serviço de balcão.

#### CLÁUSULA 16.ª (Preferências na promoção)

1 – Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nas duas cláusulas anteriores, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, deverão ter em conta:

- a) As habilitações literárias, técnicas e profissionais, certificadas por documento da entidade patronal que os tenha ministrado e desde que as partes outorgantes as repute idóneas.
- b) Antiguidade na categoria imediatamente inferior àquela cuja promoção se pretenda.
- c) No caso de nenhum dos trabalhadores a promover se encontrar na categoria inferior, será considerada a antiguidade na empresa.
- d) Competência e zêlos profissionais, que se comprovarão pelos serviços prestados, de preferência através de uma apropriada anotação pessoal, pelo menos anual.

2 – No preenchimento de vagas que venham a ocorrer no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao seu serviço.

**CLÁUSULA 17.<sup>a</sup>**  
**(Substituições temporárias)**

1 – Sempre que um profissional substitua outro de categoria e ordenado superiores, terá direito a receber o ordenado do substituído, durante o tempo em que durar a substituição, exceto tratando-se de substituição por motivo de férias e desde que não seja superior a trinta dias em cada ano.

2 – Se a substituição durar por tempo superior a seis meses consecutivos, o substituto adquirirá o direito ao ordenado e categoria do substituído, independentemente do quadro de densidade, salvo se a substituição for motivada por parto, por doença, serviço militar ou desempenho de funções públicas, estatais ou exercidas em organismos ou instituições nos termos da lei, casos em que manterá apenas direito ao ordenado.

**CLÁUSULA 18.<sup>a</sup>**  
**(Transferência do trabalhador 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 da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 – No caso previsto na segunda parte do número anterior, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei e neste contrato, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 – A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência.

**CLÁUSULA 19.<sup>a</sup>**  
**(Transmissão do estabelecimento)**

1 – A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal, transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, 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 dos trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

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 o momento de transmissão.

3 – Para efeito do n.º 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 – O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

**CAPÍTULO III**  
**Direitos, deveres e garantia das partes**

**CLÁUSULA 20.<sup>a</sup>**  
**(Deveres da entidade patronal)**

A entidade patronal deve:

- a) Tratar o trabalhador com urbanidade e evitar observações que possam ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição devida;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente quanto a ventilação, higiene e indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Facilitar ao trabalhador, nos termos da lei, o exercício de cargos para que seja eleito ou nomeado em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores, sindicais ou outras;
- e) Não impedir, nos termos da lei, o exercício das respetivas funções aos delegados sindicais;
- f) Não exigir do trabalhador funções manifestamente incompatíveis com a respetiva categoria, características do seu setor ou possibilidades físicas;
- g) Facilitar ao trabalhador a sua preparação e atualização profissionais;

- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato individual, deste C.C.T. e da lei em vigor;
- i) Facilitar aos que ingressam na profissão todo o auxílio pedagógico possível;
- j) Passar aos trabalhadores, quando da cessação do respetivo contrato, certificados donde conste a data de admissão e de cessação e o cargo ou cargos (profissão e categorias) que o trabalhador desempenhou;
- k) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho.

**CLÁUSULA 21.<sup>a</sup>**  
**(Deveres dos trabalhadores)**

O trabalhador deve:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade patronal e aos seus superiores em tudo o que não se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Cumprir o horário de trabalho convencionado e comparecer ao serviço com assiduidade ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Tratar com urbanidade a entidade patronal e os seus representantes, os outros trabalhadores e o público;
- e) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Guardar segredo profissional, não praticar qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a empresa e não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;
- g) Contribuir para o aumento de rendimento da empresa em que esteja inserido;
- h) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados, e usar de verdade, isenção e espírito de justiça nas informações que deve prestar a respeito dos seus subordinados;
- i) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob sua orientação;
- j) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- k) Desempenhar, na medida do possível, o serviço de outros trabalhadores temporariamente impedidos de comparecer, sobretudo por motivo de férias ou de doença;
- l) Cumprir as demais obrigações decorrentes deste C.C.T. e da lei em vigor.

**CLÁUSULA 22.<sup>a</sup>**  
**(Garantias do trabalhador)**

1 – É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas portarias de regulamentação de trabalho e nas convenções coletivas, ou quando, precedendo autorização da entidade competente, haja acordo do trabalhador.
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e neste contrato;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 – A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização na lei.

**CAPÍTULO IV**  
**Prestação de trabalho****CLÁUSULA 23.<sup>a</sup>**  
**(Horário de trabalho – Princípios Gerais)**

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

**CLÁUSULA 24.<sup>a</sup>**  
**(Período normal de trabalho)**

1 – O período normal de trabalho é de 39 horas semanais para os profissionais do Grupo I, Anexo I, classes A, B, C e D, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira à sexta-feira.

2 – O período normal de trabalho é de 40 horas semanais para os profissionais do Grupo II, do Anexo I, Caixeiros, distribuídas por oito horas de segunda-feira ao sábado, dia em que o encerramento será às 13 horas.

3 – Para os setores que por sua natureza não exerçam atividade aos sábados, o período de trabalho será de 40 horas, distribuídas de segunda-feira à sexta-feira.

4 – O período de trabalho diário, com exceção dos sábados, será interrompido para refeição e descanso, por intervalo não inferior a uma hora e trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

**CLÁUSULA 25.<sup>a</sup>**  
**(Trabalho a tempo parcial)**

1 – Os profissionais abrangidos por este contrato, poderão trabalhar a tempo parcial.

2 – Os profissionais a tempo parcial terão direito a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais às horas de trabalho prestado durante o dia, tomando por base, para tal cálculo, o período normal de trabalho e o período de férias fixado neste contrato, e a retribuição efetivamente recebida.

4 – O disposto no número anterior aplica-se igualmente ao subsídio de Natal.

5 – Para efeitos de indemnização por rescisão do contrato, tomar-se-á em conta a retribuição mensal recebida pelo trabalhador no último mês de trabalho e os anos de antiguidade contar-se-ão desde a sua admissão.

**CLÁUSULA 26.<sup>a</sup>**  
**(Trabalho não compreendido no contrato)**

1 - Os profissionais são obrigados a exercer apenas as tarefas e funções próprias da sua categoria profissional, excetuando-se o disposto na cláusula seguinte.

2 - Quando, no entanto, interesses ponderosos da entidade patronal o exigirem, poderá esta encarregar, por período nunca superior a dois meses, o trabalhador a fazer cumulativamente serviço não compreendido nas suas funções, desde que isso não implique diminuição de retribuição ou modificação substancial da posição profissional.

**CLÁUSULA 27.<sup>a</sup>**  
**(Trabalho extraordinário)**

1 – Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário;

2 – O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 – O trabalho extraordinário será sempre registado, imediatamente antes e depois do seu início e termo.

4 – Se o trabalho extraordinário terminar a hora que não haja transportes coletivos, o regresso do trabalhador até à sua residência ficará a cargo da entidade patronal.

**CLÁUSULA 28.<sup>a</sup>**  
**(Dispensa de trabalho extraordinário)**

1 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

**CLÁUSULA 29.<sup>a</sup>**  
**Trabalho noturno**

1 - Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, quer para os trabalhadores com período de trabalho normal durante o dia quer durante a noite.

**CAPÍTULO V**  
**Retribuição do trabalho**

**CLÁUSULA 30.<sup>a</sup>**  
**(Retribuições mínimas)**

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este C.C.T. são as constantes do Anexo VI.

**CLÁUSULA 31.<sup>a</sup>**  
**(Tempo e forma de pagamento)**

1 – O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2 – No ato de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 – O pagamento das retribuições variáveis deverá ser efetuado até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeita, mediante recibo com discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado.

**CLÁUSULA 32.<sup>a</sup>**  
**(Remuneração do trabalho extraordinário)**

1 - O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 /prct. pela primeira hora ou fração desta e 37,5 /prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50 /prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 /prct. pela primeira hora ou fração desta e 75 /prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 /prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

3 – O salário/hora extraordinário é calculado com base na seguinte fórmula:

$$S/HE = \frac{\text{Vencimento mensal X 12}}{\text{N.º/horas semanais de trabalho normal X 52}}$$

**CLÁUSULA 33.<sup>a</sup>**  
**(Remuneração do trabalho noturno)**

1 - A remuneração do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

**CLÁUSULA 34.<sup>a</sup>****(Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)**

- 1 – O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago com a remuneração normal, acrescida de 50%
- 2 – O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

**CLÁUSULA 35.<sup>a</sup>****(Retribuição dos profissionais que exerçam funções inerentes a diversas categorias)**

- 1 – Quando algum profissional exerça, com caráter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.
- 2 – Nos casos previstos no n.º anterior, o trabalhador ingressará na profissão ou categoria profissional cujas funções tenha desempenhado com predominância durante 365 dias (1 ano).

**CLÁUSULA 36.<sup>a</sup>****(Subsídio de férias)**

- 1 – Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias correspondente à remuneração do período de férias a que tenham direito, cuja parte variável daquele será, no caso de comissões, um doze avos do montante das auferidas nos últimos doze meses ou do tempo da execução do contrato, se este for inferior.
- 2 – O subsídio referido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias, se o trabalhador o solicitar.
- 3 – No caso previsto no número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>, o subsídio será proporcional à antiguidade que o trabalhador tiver na empresa e corresponderá à retribuição do período de férias gozadas.

**CLÁUSULA 37.<sup>a</sup>****(Subsídio de Natal)**

- 1 – Os profissionais com mais de um ano de serviço efetivo terão direito a um subsídio de Natal, também conhecido por décimo terceiro mês, correspondente a um mês de retribuição, exceto para os trabalhadores com retribuição mista (parte fixa e parte variável), cuja parte variável daquela será, no caso de comissões, um doze avos do montante das auferidas nos últimos doze meses, ou do tempo de execução do contrato se este for inferior.
- 2 – O subsídio de Natal deverá ser pago até dia 15 de dezembro.
- 3 – No ano de admissão o trabalhador receberá pelo Natal um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestado naquele ano.
- 4 – Suspendendo-se o contrato de trabalho por motivos de doença ou serviço militar, observar-se-á o seguinte:
  - a) No ano da suspensão os profissionais terão direito ao subsídio de Natal, proporcional aos meses de serviço prestado nesse ano.
  - b) No ano de regresso ao serviço, terá direito ao subsídio de Natal por inteiro.
- 5 – Nos casos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula será sempre observado o disposto no número 2.
- 6 – Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao profissional a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

**CLÁUSULA 38.<sup>a</sup>****(Abono para falhas)**

- 1 – Os profissionais com as categorias de cobrador, terão direito a receber, além do ordenado mensal, um abono para falhas correspondente a vinte e cinco euros por mês, pago e apurado mensalmente.
- 2 – O trabalhador que, cumulativamente com as funções próprias da sua categoria seja responsabilizado pela caixa, terá direito ao abono referido no número um da presente cláusula.

3 – Os profissionais que eventualmente substituam os referidos nos números anteriores terão direito ao mesmo abono durante o tempo da substituição.

**CLÁUSULA 39.<sup>a</sup>**  
**(Subsídio de deslocação)**

1 – Entende-se por deslocação em serviço, a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 – Para efeito do disposto no número anterior entende-se por local de trabalho o do estabelecimento ou local em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o da sede ou o da delegação da respetiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação, por não ser fixo.

3 – Sempre que deslocado em serviço, sem prejuízo das despesas de deslocação e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito a um subsídio correspondente a 0,30 do preço de gasolina sem chumbo 95, por cada quilómetro percorrido, se utilizar carro próprio.

**CLÁUSULA 40.<sup>a</sup>**  
**(Diuturnidades)**

1 – Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 10% (dez por cento) sobre da retribuição mínima da tabela salarial, por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório ou automático, até ao limite de 5 diuturnidades em toda a carreira profissional.

2 -Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso do trabalhador na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa a permanência nessa categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

3 – Tratando-se, porém, da primeira aplicação do regime de diuturnidades, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, nos termos do n.º 1.

4 – Quando o trabalhador ingresse noutra categoria profissional, as diuturnidades deixarão de subsistir, mantendo, porém, os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas, enquanto o montante da sua remuneração, acrescido dessas diuturnidades, for superior ao da retribuição correspondente à categoria profissional em que se achem classificados.

5 – Os trabalhadores que prestam serviço em regime de tempo parcial com direito a diuturnidades, nos termos do n.º 1, terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado, relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa.

6 – Para efeitos de diuturnidades de curso, o decurso de cada período de três anos, contar-se-á desde a data da sua obtenção ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

7 – Os trabalhadores com vinte e cinco anos de serviço ou tenham completado cinquenta e cinco anos de idade, terão direito a uma diuturnidade no valor 5% da tabela salarial, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido antes da entrada em vigor deste contrato.

8 – As diuturnidades referidas nos números 1, e 8 são acumuláveis.

9 – Fica expressamente entendido que a tabela salarial referida nos números anteriores desta cláusula, para efeitos das diuturnidades nela previstas, é a vigente na data da respetiva aquisição ou vencimento.

10 – Considera-se como diuturnidade, para efeitos desta cláusula, qualquer aumento de remuneração voluntariamente concedido pela entidade patronal de valor igual ou superior à diuturnidade a que o profissional teria por força desta cláusula, desde que efetuado dentro dos seis meses anteriores à data em que a mesma se venceria.

11- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais com acesso obrigatório ou automático, não têm direito às diuturnidades relativas à permanência na categoria previstas nesta cláusula.

**CAPÍTULO VI**  
**Suspensão da prestação de trabalho**

**SECCÃO I**  
**Feriados**  
**CLÁUSULA 41.<sup>a</sup>**  
**(Feriados obrigatórios)**

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
1 de Julho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
26 de Dezembro;

Além dos feriados obrigatórios apenas poderá ser observado:

- a) Terça-feira de Carnaval, período da tarde.
- b) Quarta-feira de Cinzas, período da manhã.
- c) O feriado municipal da localidade de trabalho.

2 – O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

**SECCÃO II**  
**Férias**

**CLÁUSULA 42.<sup>a</sup>**  
**(Princípios gerais)**

1 – O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

**CLÁUSULA 43.<sup>a</sup>**  
**(Período de férias)**

1 – Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

2 – No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade, que se completará em 31 de Dezembro, não podendo exceder 20 dias.

3 – O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal até quinze de Março de cada ano, sendo então elaborado o mapa dos períodos de férias que será afixado visível da empresa.

- a) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

b) Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa é concedida a facultade de gozar férias simultaneamente.

4 – As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas.

5 – Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação de trabalho.

**CLÁUSULA 44.<sup>a</sup>**  
**(Alteração da marcação do período de férias)**

1 – Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinaram 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.

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

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

**CLÁUSULA 45.<sup>a</sup>**  
**(Encerramento do estabelecimento para gozo de férias)**

1 - Poderá a entidade patronal, encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento durante, pelo menos, vinte e um dia consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias a retribuição e subsídio de férias correspondente à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

**SECÇÃO III**  
**Falta**

**CLÁUSULA 46.<sup>a</sup>**  
**(Noção de falta)**

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

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

3 – As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias, e, quando imprevisíveis, logo que possível.

4 – O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

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

**CLÁUSULA 47.<sup>a</sup>**  
**(Tipos de faltas)**

1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respetivamente;
- f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.
- g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A;
- i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;
- j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- k) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- l) A que por lei seja como tal considerada.

#### CLÁUSULA 48.<sup>a</sup>

##### (Prova dos factos alegados para a justificação das faltas)

1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico.

3 - A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 - A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, referida no n.º 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

6 - O incumprimento de obrigação prevista nos n.os 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

7 - A apresentação da justificação não pode, em qualquer caso, ultrapassar o dia seguinte ao do regresso ao serviço, salvo quando as certidões ou documentos oficiais, que serão apresentadas logo que seja possível a sua obtenção, sob pena de implicar a consideração das faltas como injustificadas.

#### CLÁUSULA 49.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das Faltas)

1 - As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias, subsídios ou qualquer outras regalias salvo as exceções previstas na lei.

2 - Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) falta para assistência a membro do agregado familiar;
- d) as faltas motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, e as que por lei seja como tal considerada quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 - A falta para assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4 - 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 abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

5 - No caso da apresentação do trabalhador se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

6 - Nos casos que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite previsto no art 238, n.º 5 do Código do Trabalho.

7 – Para efeitos de faltas, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{rm \ X \ 12}{52 \ X \ n}$$

#### SECCÃO IV

#### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

##### CLÁUSULA 50.<sup>a</sup>

##### (Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

2 – No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

##### CLÁUSULA 51.<sup>a</sup>

##### (Causas de extinção do contrato de trabalho)

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

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

##### CLÁUSULA 52.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com justa causa)

1 – Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por escrito, à outra os fatos que estiverem na origem.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve sempre instaurar o respetivo processo disciplinar dentro de trinta dias após tomar conhecimento das infrações.

##### CLÁUSULA 53.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.

5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

**CLÁUSULA 54.<sup>a</sup>**  
**(Denúncia por iniciativa do trabalhador)**

1 – O trabalhador tem o direito a denunciar o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 – No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviços, o aviso prévio será de um mês.

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 do aviso prévio em falta.

**CLÁUSULA 55.<sup>a</sup>**  
**(Rescisão com justa causa)**

1 – São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos;

2 – Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não;

3 – Nas ações judiciais de impugnação de despedimento competente à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada;

4 – Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediato e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

5 – Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento 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 atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas 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 patronal 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 atos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

CAPÍTULO VIII  
**Trabalho de mulheres, de menores e de estudantes**

SECÇÃO I  
**Trabalho feminino**

CLÁUSULA 56.<sup>a</sup>  
**(Trabalho das mulheres)**

1 – Além do estipulado no presente C.C.T. para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às trabalhadoras os previstos no Código do Trabalho e decorrendo da Agenda do Trabalho Digno.

SECÇÃO II  
**Trabalho de menores**

CLÁUSULA 57.<sup>a</sup>  
**(Princípio geral)**

1- Os responsáveis pela Direção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

CLÁUSULA 58.<sup>a</sup>  
**(Direitos dos menores)**

1 – São, em especial, assegurados aos menores abrangidos por este contrato, os seguintes direitos:

- a) Não serem obrigados à prestação de trabalho extraordinário antes das oito e depois das vinte horas;
- b) Não ser obrigado a prestar trabalho suplementar exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis;
- c) O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:
  - a. se atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;
  - b. Que se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

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

SECÇÃO III  
**Trabalhadores estudantes**

CLÁUSULA 59.<sup>a</sup>  
**(Direitos especiais)**

1 – Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 – As empresas ou serviços devem, sempre que possível, elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

3 – Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado nos termos previstos nos n.ºs seguintes, sem perda de retribuição, subsídios e demais regalias, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

4 – A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objetivo de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado normal funcionamento das empresas ou serviços.

5 – A dispensa de serviço para frequência de aulas previstas no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

6 – Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula, cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

7 - O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

8 - Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

9 – O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, no dia da prova e no imediatamente anterior
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenha sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

10 – Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimento.

11 – As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo prova autenticidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

12- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares salvo se daí resultar comprada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal

13 – Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de quinze dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento.

## CAPÍTULO IX Previdência e Segurança

### CLÁUSULA 60.<sup>a</sup> Princípio geral

1 - As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este C.C.T. contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respetivos regulamentos.

### CLÁUSULA 61.<sup>a</sup> (Acidentes de trabalho e doenças)

1 – As situações de incapacidade temporária ou permanente, parcial ou absoluta, resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional, regular-se-ão pelas disposições aplicável.

**CAPÍTULO X**  
**Disciplina****CLÁUSULA 62.<sup>a</sup>**  
**(Infração Disciplinar)**

1- Considera-se infração disciplinar qualquer ação ou omissão dolosa ou culposa praticada pelos trabalhadores, com violação dos seus deveres previsto no presente contrato coletivo ou na lei geral.

**CLÁUSULA 63.<sup>a</sup>**  
**(Exercício da Ação Disciplinar)**

- 1 – A infração disciplinar prescreve no prazo legalmente fixado, a contar do momento em for cometida.
- 2 – O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo legalmente estabelecido àquele em que a infração foi conhecida.

**CLÁUSULA 64.<sup>a</sup>**  
**(Sanções disciplinares)**

- 1 – As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:
  - a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Suspensão de prestação de trabalho com perda de retribuição;
  - d) Despedimento com justa causa.

**CLÁUSULA 65.<sup>a</sup>**  
**(Sanções abusivas)**

- 1 – Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo fato do profissional:
  - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b) Recursar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
  - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e comissões de trabalho existentes no Sindicato;
  - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem.

**CAPÍTULO XI**  
**Recompensas****CLÁUSULA 66.<sup>a</sup>**  
**(Recompensas)**

1 – Aos profissionais que se distinguem pela sua competência, zelo, dedicação ou serviços relevantes, poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito;
- c) Gratificação pecuniária;
- d) Concessão de licença e outras regalias excepcionais.

2 – As recompensas previstas na alínea b) e seguintes do corpo desta cláusula, serão registadas na folha de serviços do profissional.

**CAPÍTULO XII**  
**Comissão Paritária****CLÁUSULA 67.<sup>a</sup>**  
**(Constituição da Comissão Paritária)**

1 – Dentro dos 30 dias à entrada em vigor deste Contrato, será criada uma Comissão Paritária constituída por 3 vogais, em representação das Associações Patronais e igual número em representação da Associação Sindical outorgantes.

2 – Por cada vogal efetivo poderão ser designados 2 substitutos.

3 – Os representantes das Associações Patronais e Sindical junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 – A comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

**CLÁUSULA 68.<sup>a</sup>**  
**(Competência)**

1- Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste Contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

**CLÁUSULA 69.<sup>a</sup>**  
**(Funcionamento)**

1 – A comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da Cláusula 67.<sup>a</sup> à outra parte e à Secretaria Regional do Trabalho.

2 – A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3 – As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 – A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

5 – As demais regras de funcionamento da Comissão será objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

**CAPÍTULO XIII**  
**Disposições relativas ao livre exercício do Direito Sindical****CLÁUSULA 70.<sup>a</sup>**  
**(Princípio Geral)**

1 - Nos termos da lei é vedada à entidade patronal qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

SECÇÃO I  
**Do exercício da atividade sindical**

CLÁUSULA 71.<sup>a</sup>  
**(Direito à atividade sindical)**

1 - Nos termos da lei os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão intersindical de empresa.

2 - A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e da comissão sindical de empresa serão regulados nos termos da lei em vigor.

SECÇÃO II  
**Nomeação, competência e garantia**

CLÁUSULA 72.<sup>a</sup>  
**Comunicação à empresa**

1 - As direções dos Sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, indicando os nomes dos respetivos membros, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

CLÁUSULA 73.<sup>a</sup>  
**(Conceitos fundamentais)**

1 - Para efeitos deste Capítulo entende-se por:

- a) Dirigente Sindical – Elemento dos Corpos Gerentes do Sindicato e ainda dos corpos gerentes das uniões, federações e confederações.
- b) Delegado Sindical – O representante do respetivo Sindicato na empresa.
- c) Comissão Sindical da Empresa – Organização dos Delegados Sindicais do mesmo Sindicato na empresa ou unidade de produção.
- d) Comissão Intersindical de empresa – Organização dos delegados das comissões sindicais na empresa ou unidade de produção.

CLÁUSULA 74.<sup>a</sup>  
**(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)**

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais, têm direito de exercer as suas funções definidas na Lei e nos precisos termos em que o for, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 - O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direção do respetivo Sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

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

CLÁUSULA 75.<sup>a</sup>  
**(Formalidades)**

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respetivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

**CLÁUSULA 76.<sup>a</sup>**  
**(Quotização sindical)**

1 – Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar o desconto na folha de ordenado das respetivas quotas sindicais, as empresas deduzirão, mensalmente, no ato de pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecida.

2 – As entidades patronais, se assim o entenderem, enviarão ao sindicato, até ao dia quinze de cada mês, as quotas sindicais descontadas nos termos do n.º anterior.

**CAPÍTULO XIV**  
**Disposições finais e transitórias****CLÁUSULA 77.<sup>a</sup>**  
**(Revogação)**

1 – O regime constante do presente C.C.T. entende-se globalmente mais favorável que o previsto nos instrumentos de regulamentação anteriores.

2 – São revogados os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis na mesma área e âmbito, assinados pelos aqui outorgantes

3 – O presente C.C.T. não prejudica, porém, regalias e direitos individuais adquiridos, desde que umas e outros se reportem a matérias não contempladas na presente convenção e não sejam contrárias ao nela previsto.

4 - Todas as matérias não expressamente previstas na presente convenção coletiva são reguladas pelas normas laborais em vigor em cada momento.

**ANEXO I**  
**Categorias Profissionais**  
**GRUPO I****A – PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO E DE INFORMÁTICA**

Consideram-se profissionais de escritório os que desempenham as funções inerentes às categorias seguintes neste grupo:

- a) Administrador, Diretor, Gerente  
Os profissionais que, com ou sem participação no capital, obrigam estatutariamente ou por procuração a entidade patronal.
- b) Diretor de Pessoal  
É o profissional que é escolhido pela Direção da empresa e é responsável pela organização e funcionamento do departamento de pessoal, faz parte da Direção da empresa com todas as regalias inerentes e a eles estão sujeitos todos os Chefes de Secção e Chefes de Pessoal e demais funcionários em todos os assuntos que ao pessoal digam respeito. Envia relatórios ao Diretor-Geral, atuando com competência diretiva e consultiva em todas as fases de treinamento, trabalho e relações entre os empregados. Compete-lhe velar pelo bem estar do pessoal na empresa e é o elo de ligação entre o pessoal e o Diretor-Geral e qualquer assunto deste deverá ser conduzido, sempre hierarquicamente, através do Departamento de Pessoal. Supervisiona a segurança, higiene e manutenção dos locais de trabalho e recreação, colaborando com os comités de segurança. Deverá organizar e manter atualizados arquivos com todos os elementos provindos do dia a dia do seu departamento e colhidas, também diariamente em todas as Secções da Empresa e que lhe permita manter-se informado e informar rapidamente os seus superiores sobre qualquer empregado ou sobre qualquer assunto respeitante ao pessoal. Esta categoria só se configura em Empresas com um quadro do pessoal superior a duzentos empregados.
- c) Chefe de Escritório ou Chefe de Serviços Administrativos  
O profissional que superintende em todos os serviços de escritório das empresas. Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num e vários departamentos da empresa, as atividades que são próprias àqueles serviços, exercendo nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

- d) Técnico de Contas  
O profissional designado pela entidade patronal perante a Autoridade Tributária como responsável pela Direção da Contabilidade da Empresa.
- e) Chefe de Contabilidade  
Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando, os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimentos de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que representa e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.
- f) Chefe de Secção  
O profissional que estuda, organiza, dirige e coordena o trabalho de um grupo de trabalhadores, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias das divisões e serviços, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do setor de chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e do planeamento das atividades do setor, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do seu setor e executa outras funções semelhantes.
- g) Chefe de Vendas  
O profissional que predominantemente inspeciona os serviços de vendedores (Pracistas), mantém ficheiros atualizados com informações sobre vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações de clientes; verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda; faz a auscultação da praça e observa o cumprimento dos programas.
- h) Tesoureiro  
Dirige a Tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.
- i) Secretário ou Secretária  
O profissional que sob a direta dependência Administração ou Gerência manuscree e transcreve diversos géneros de textos, nomeadamente ditados, e executa trabalhos de escritório de caráter geral, elabora cartas, relatórios e outros textos; marca as entrevistas do Administrador, Gerente ou Chefe e recorda-lhes, acompanha, quando necessário, aqueles trabalhadores em reuniões quer dentro ou fora das empresas; ocupa-se de pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas; transmite o correio pessoal e a correspondência importante ao seu chefe e assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente.
- j) Escriturário  
É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias.
- k) Caixa  
O profissional que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Prepara e faz a folha de caixa diária.

- l) Rececionista  
Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.
- m) Informático  
É 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 Sistema, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os organogramas 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, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar para o computador.
- n) Estagiário  
O profissional que se prepara para o exercício de funções inerentes às profissões indicadas na tabela de ordenados anexa que prevê a categoria de Estagiário.

## **B – PRACISTAS E COBRADORES**

- a) Vendedor-Pracista  
O profissional que, promove vendas habitualmente fora do estabelecimento por conta exclusiva da entidade patronal, prestando contas do seu trabalho diretamente ao escritório. Pode, também, elaborar fichas de clientes ou estatísticas de vendas e verificar existências de mercadorias para colocação nos mercados. Elabora relatórios de vendas efetuadas.
- b) Cobrador  
O profissional que, normal e predominantemente, executa, fora dos escritórios, cobranças, pagamentos e depósitos.

## **C - TELEFONISTAS**

- a) Telefonista  
O profissional 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. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

## **D – AUXILIARES DE ESCRITÓRIO**

- a) Contínuo  
O profissional que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados; estampilhar e entregar correspondência ou outros documentos, podendo, também fazer pequenos serviços de limpeza.
- b) Guarda  
O profissional que vigia fábricas, depósitos de mercadorias ou outras instalações ou locais, para proteger contra incêndios ou roubos, para proibir a entrada a pessoas não autorizadas; faz rondas periódicas para inspecionar os edifícios e terrenos circundantes, examinando as portas, as janelas e portões, a fim de se assegurar se estão bem fechados e não sofreram nenhum arrombamento; verifica se existem outras anomalias, tais como rutura de condutas de água, gás, e riscos de incêndio, regista a sua passagem nos pontos de controle, para provar que fez as rondas nas horas previstas; anota o movimento das pessoas, veículos ou mercadorias.
- c) Servente  
O profissional que faz serviços de limpeza dos escritórios ou suas dependências e outros serviços.
- d) Paquete  
O profissional que, tendo menos de 18 anos de idade, executa algumas das tarefas previstas para os Contínuos, com exceção das que colidam com a sua condição de menor.

NOTA: 1º - Para todos os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Escriturário, Rececionista, Vendedor-Pracista, Cobrador, Telefonista, correspondem, conforme os casos e regras de acesso, as categorias distintas e escalões seguintes:

- a) Escriturário:
  - Primeira, Segunda e Terceira
  - Estagiário: do 1º ano; 2º ano; 3º ano e 4º ano
- b) Rececionista:
  - Rececionista
  - Estagiário do 1º ano
- c) Vendedor-Pracista,
  - Primeira e Segunda
- d) Cobrador:
  - Primeira e segunda
- e) Telefonista
  - Primeira e Segunda

## GRUPO II

### CAIXEIROS

- a) Gerente Comercial  
O profissional que organiza e dirige um estabelecimento Comercial, organiza e fiscaliza o trabalho dos profissionais às suas ordens. É o responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas. Supervisiona a Caixa e as existências. Pode efetuar vendas.
- b) Caixeiro Encarregado  
O profissional que no estabelecimento comercial ou gerente comercial na sua ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.
- c) Caixeiro Chefe de Secção  
O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho numa secção de vendas do estabelecimento.
- d) Chefe de Compras  
O profissional especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.
- e) Prospetor de Vendas ou Mercado  
O profissional que verifica as possibilidades do mercado nos vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidades. Observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.
- f) Caixeiro  
É o profissional que vende mercadorias ao público. Informa-se do género de produtos que o cliente deseja auxiliando-o a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, anuncia o preço e as condições de venda esforçando-se por consegui-la. Elabora notas de encomenda e transmite-as para execução nas existências. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.
- g) Estagiário  
O profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para Terceiro-Caixeiro.
- h) Distribuidor  
O profissional que não efetuando serviços ao balcão distribui as mercadorias por clientes ou setores de venda.
- i) Embalador Manual  
O profissional que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua venda e expedição ou armazenamento, dobra, empilha arruma-os num recipiente; dispõe grandes peças em caixas ou grades manobrando, se necessário, empilhadoras ou outros

aparelhos de elevação, arruma-os e imobiliza-os utilizando diversos sistemas de travamento, fecha por qualquer processo todos os recipientes marcando nas superfícies exteriores o artigo contido e quaisquer outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

j) Operador de Máquinas de Embalar

O profissional que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manual ou mecanicamente, acionando os dispositivos de comando necessários. Procede a todas as operações de embalagem. Pode ser designado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

**NOTA:** - Para todos os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Caixeiro e de Estagiário, referidas respetivamente nas alíneas h), i) e j), do grupo II deste Anexo, correspondem três categorias profissionais distintas:

a) Caixeiro de:  
Primeira, Segunda e Terceira.

b) Estagiário do:  
1º ano; 2º ano; e 3º ano.

## ANEXO II Níveis de Qualificação

### 1 – QUADROS SUPERIORES

Administrador  
Chefe de Serviços Administrativos

### 2 – QUADROS MÉDIOS:

#### 2.1 – Técnicos Administrativos:

Chefe de Contabilidade  
Chefe de Pessoal  
Chefe de Secção  
Técnico de Contas  
Tesoureiro

#### 2.2 – Técnicos de Produção e Outros:

Diretor Comercial  
Chefe de Vendas  
Gerente  
Gerente Comercial

### 3 – ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES, MESTRES E CHEFES DE EQUIPA:

Caixeiro Encarregado  
Caixeiro Chefe de Secção

### 4 – PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS:

#### 4.1 – Administrativos, Comércio e Outros:

Chefe de Compras  
Programador de Informática  
Secretário/a  
Técnico de Vendas

### 5 – PROFISSIONAIS QUALIFICADOS:

#### 5.1 – Administrativos:

Apontador  
Caixa  
Escriturário

## 5.2- Comércio:

Caixeiro/a  
Vendedor Pracista

## 6 – PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS):

## 6.1 – Administrativos, Comércio e Outros:

Caixa de Comércio  
Cobrador  
Demonstrador  
Rececionista  
Operador de Máquinas de Embalar  
Telefonista

## 7 – PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDEFERENCIADOS):

## 7.1 – Administrativos, Comércio e outros

Contínuo  
Distribuidor  
Embalador Manual  
Guarda  
Paquete  
Porteiro  
Servente

**Estágio e Aprendizagem**

## A – ESTAGIÁRIOS:

## A.1 – Estagiários Administrativos:

Estagiário a Escriturário

## A.2 – Estagiário de Comércio:

Estagiário a Caixeiro

**ANEXO III****Quadro base para a classificação de Escriturários**

Escriturários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1º		1	1	1	1	1	1	2	2	2
2º	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4
3º			1	2	2	3	3	3	4	4

NOTA: Havendo mais de dez escriturários observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

**ANEXO IV****Quadro Base para a classificação de Telefonistas e Cobradores**

N.º Profissionais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º Classe		1	1	1	2	2	3	3	4	4
2.º Classe	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6

**ANEXO V****Quadro Base para a classificação de Caixeiros**

Caixeiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º Caixeiro		1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.º Caixeiro	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4
3.º Caixeiro			1	2	2	3	3	3	4	4

**ANEXO VI****Tabela Salarial**

<b>GRAU</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>REMUNERAÇÕES</b>
1	Administrador Diretor Comercial Gerente	
2	Chefe de Escritório ou Chefe de Serviços Administrativos Técnico de Contas Chefe de Contabilidade	
3	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Chefe de Vendas Informático Tesoureiro	
4	Gerente Comercial Vendedor-Pracista de 1ª	
5	Secretário/a Escriturário de 1.ª Caixa	

6	Caixeiro Encarregado Escriturário de 2. <sup>a</sup> Vendedor-Pracista de 2. <sup>a</sup>
7	Caixeiro Chefe de Secção Caixeiro Chefe de Compras
8	Prospetor de Vendas ou Mercados Caixeiro de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 3. <sup>a</sup> Rececionista Cobrador de 1. <sup>a</sup>
9	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> Cobrador de 2. <sup>a</sup> Estagiário a Escriturário 4. <sup>o</sup> ano
10	Telefonista de 1. <sup>a</sup> Caixeiro de 3. <sup>a</sup> Estagiário a Escriturário do 3. <sup>o</sup> ano Contínuo Porteiro Guarda
11	Caixa de Comércio Telefonista de 2. <sup>a</sup> Estagiário a Rececionista Operador de Máquinas de Embalar Distribuidor Embalador Manual Servente
12	Estagiário a Escriturário do 2. <sup>o</sup> ano
13	Estagiário a Escriturário do 1. <sup>o</sup> ano Estagiário a Caixeiro do 3. <sup>o</sup> ano
14	Empregado de Porta Estagiário a Caixeiro do 2. <sup>o</sup> ano
15	Estagiário a Caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano

**TABELA SALARIAL**

<b>GRAUS</b>	<b>CATEGORIAS PROFISSIONAIS</b>	<b>VALOR</b>
I	Administrador / Director Comercial / Gerente	1.477,38
II	Chefe de Escritório / Chefe de Serviços Administrativos / Técnico de Contas / Chefe de Contabilidade	1.213,30
III	Chefe de Secção / Chefe de Pessoal / Chefe de Vendas / Programador de Informática / Tesoureiro	991,89
IV	Gerente Comercial / Vendedor Pracista de 1ª	895,35
V	Secretário (a) / Escriturário de 1ª / Caixa	870,26
VI	Caixeiro Encarregado / Escriturário de 2ª / Vendedor Pracista de 2ª	814,67
VII	Caixeiro Chefe de Secção / Caixeiro Chefe de Compras	785,00
VIII	Prospector de Vendas ou Mercadorias / Caixeiro de 1ª / Escriturário de 3ª / Recepcionista / Cobrador de 1ª	785,00
IX	Vendedor Pracista de 1ª / Caixeiro de 2ª / Escriturário Estagiário do 4º ano	785,00
X	Telefonista de 1ª / Caixeiro de 3ª / Estagiário a Escriturário do 3º ano / Contínuo / Porteiro / Guarda	785,00
XI	Telefonista de 2ª / Estagiário a Recepcionista / Operador de Máquinas de Embalar / Distribuidor / Embalador Manual / Servente	785,00
XII	Estagiário a Escriturário do 2º ano	785,00
XIII	Escriturário Estagiário do 1º ano / Estagiário a Caixeiro do 3º ano	785,00
XIV	Empregado de Porta / Estagiário a Caixeiro do 2º ano	785,00
XV	Caixeiro Estagiário do 1º ano	785,00

A presente tabela salarial produz efeitos a 01 de Janeiro de 2023.

**DECLARAÇÃO**

Declaramos conforme previsto na alínea g) do artº 492º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, que o número de empregadores abrangidos pela presente convenção coletiva é de 526 e que os trabalhadores abrangidos são 1398.

Funchal, 25 julho de 2023.

ASSICOM-Associação da Indústria Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira

José Carlos Camacho de Sousa - Mandatário  
Dr. Hugo Valdemar Fernandes – Mandatário

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

Cátia Rubina Martins-Vice Presidente  
Marta Maria de Freitas Martins de Nóbrega-Secretária da Direção  
Raquel Helena da Mota Teixeira Fernandes-Tesoureira  
Teresa Maria Vieira Lobo-Mandatária

Depositado em 21 de dezembro de 2023, a fl.<sup>as</sup> 83 verso do livro n.º 2, com o n.º 26/2023, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.