

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO 2010



CCT entre
a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição,
a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio,
Escritório e Serviços,
e Outros

Revisão Global

BTE nº 22 de 15 de Junho de 2008

(Com as alterações introduzidas na revisão publicada no BTE nº 18 de 15 de Maio de 2010)

Índice

Capítulo I - Área, âmbito e vigência

Cláusula 1^a - Área e âmbito 9

Cláusula 2^a - Vigência e denúncia 9

Capítulo II - Carreira profissional e admissões

Cláusula 3^a - Categorias profissionais e funções 11

Cláusula 4^a - Enquadramento das profissões por níveis salariais 11

Cláusula 5^a - Classificação profissional 11

Cláusula 5^a A - Comissão de serviço 11

Cláusula 6^a - Admissões 12

Cláusula 7^a - Acessos 12

Cláusula 8^a - Reclassificações 13

Capítulo III - Prestação do trabalho

Cláusula 9^a - Duração do trabalho 14

Cláusula 9^a A - Contratação a termo 14

Cláusula 9^a B - Renovação do contrato a termo certo 15

Cláusula 10^a - Descanso Semanal 15

Cláusula 11^a - Organização do horário de trabalho 16

Cláusula 12^a - Trabalho suplementar 17

Cláusula 13^a - Trabalho nocturno 17

Cláusula 14^a - Isenção de horário de trabalho 17

Capítulo IV - Retribuições do trabalho

Cláusula 15^a - Retribuições mínimas 19

Cláusula 16^a - Condições especiais de retribuição 19

Cláusula 17^a - Subsídio de Natal 19

Cláusula 18^a - Subsídio de Domingo 20

Cláusula 19^a - Subsídio de alimentação 20

Cláusula 20^a - Retribuição das férias e do subsídio de férias 21

Cláusula 21^a - Abono para falhas 21

Capítulo V - Actividade sindical na empresa

Cláusula 22^a - Princípios gerais 22

Cláusula 23^a - Comunicação à empresa 22

Cláusula 24^a - Organização sindical na Empresa 22

Cláusula 25^a - Garantia dos dirigentes sindicais 23

Cláusula 26^a - Direitos e deveres dos delegados sindicais 23

Cláusula 27^a - Direito de reunião sindical na Empresa 24

Cláusula 28ª - Instalações para actividades sindicais na Empresa	25
Cláusula 29ª - Quotização sindical	25

Capítulo VI - Prestação do trabalho

Cláusula 30ª - Local de trabalho	26
Cláusula 31ª - Pequenas deslocações	26
Cláusula 32ª - Grandes deslocações	27
Cláusula 33ª - Outras condições em caso de grandes deslocações	27
Cláusula 34ª - Transferência de local de trabalho	27

Capítulo VII - Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 35ª - Princípio geral	29
Cláusula 36ª - Feriados	29
Cláusula 37ª - Faltas	30

Capítulo VIII - Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38ª - Cessação do contrato de trabalho	31
Cláusula 39ª - Certificado de trabalho	31

Capítulo IX - Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 40ª - Deveres da entidade patronal	32
Cláusula 41ª - Deveres dos trabalhadores	32
Cláusula 42ª - Garantias dos trabalhadores	33
Cláusula 43ª - Transmissão do estabelecimento	34
Cláusula 44ª - Cessação ou interrupção da actividade	34

Capítulo X - Condições particulares de trabalho

Cláusula 45ª - Protecção da maternidade e paternidade	35
Cláusula 46ª - Faltas para assistência a menores	37
Cláusula 47ª - Trabalho suplementar	37
Cláusula 48ª - Trabalho no período nocturno	37
Cláusula 49ª - Regime das licenças, faltas e dispensas	37

Capítulo XI - Formação profissional

Cláusula 50ª - Trabalhadores-estudantes	39
Cláusula 51ª - Formação profissional	40
Cláusula 52ª - Formação certificada	40
Cláusula 53ª - Formação contínua	41
Cláusula 54ª - Formação na segurança, higiene e saúde no trabalho	41

Capítulo XII - Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 55 ^a - Segurança, higiene e saúde no trabalho - normas gerais	42
Cláusula 56 ^a - Complemento de subsídio por acidente de trabalho	42

Capítulo XIII - Sanções

Cláusula 57 ^a - Sanções disciplinares	43
--	----

Capítulo XIV - Comissão paritária

Cláusula 58 ^a - Composição, funcionamento e competências	44
---	----

Capítulo XV - Disposições finais

Cláusula 59 ^a - Diuturnidades	45
Cláusula 60 ^a - Regimes anteriores	45
Cláusula 61 ^a - Cláusula mais favorável	45
Cláusula 62 ^a - IRCT revogados	45

Anexo I

Descrição de funções	49
----------------------	----

Anexo II

Enquadramento das categorias profissionais	58
--	----

Anexo III

Tabelas salariais	62
-------------------	----

Anexo V

Subsídio de alimentação	65
-------------------------	----

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1ª **Área e âmbito**

1. A presente convenção colectiva de trabalho é vertical e abrange, por um lado, as pessoas singulares ou colectivas filiadas na APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, que disponham de área total de exposição e venda superior a 200 m² e desenvolvam uma actividade retalhista alimentar e/ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.
2. A presente CCT abrange todo o território continental e Regiões Autónomas.
3. O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.
4. Os outorgantes propõem-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade retalhista de supermercados, hipermercados e grandes superfícies especializadas, não filiadas nas associações outorgantes.
5. Esta CCT abrange 101 empresas e 85 003 trabalhadores.

Cláusula 2ª **Vigência e denúncia**

1. O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e vigoram pelo período mínimo de um ano.
3. A denúncia é feita, por qualquer das partes outorgantes, até ao 90º dia anterior

ao termo da vigência previsto nos n.ºs 1 e 2, acompanhada de uma proposta para negociação.

4. A parte receptora da proposta responde nos 30 dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e admissões

Cláusula 3ª **Categorias profissionais e funções**

As categorias profissionais e respectivas funções são as que constam do anexo I.

Cláusula 4ª **Enquadramento das profissões por níveis salariais**

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

Cláusula 5ª **Classificação profissional**

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.
2. Os trabalhadores classificados com a denominação de operadores de hipermercado/supermercado passam a ser designados por operador de hipermercados/supermercado/loja, mantendo-se no mesmo nível.
3. É criada a categoria de director com enquadramento no nível I.

Cláusula 5ª A **Comissão de serviço**

1. Sem prejuízo do estipulado na lei, as categorias correspondentes aos níveis I e II poderão ser atribuídas em regime de comissão de serviço temporário.
2. A entidade patronal pode pôr termo à comissão de serviço, mediante comunicação dirigida ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias,

consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois ou mais anos, caso em que o trabalhador será reintegrado na categoria correspondente ao nível III.

3. O presente regime aplica-se aos trabalhadores admitidos na empresa a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 6ª ***Admissões***

1. A idade mínima de admissão será a prevista na lei, sem prejuízo de outras superiores estabelecidas neste CCT para determinadas profissões.

2. As habilitações literárias mínimas são as previstas na lei, para as diferentes profissões.

3. Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

Cláusula 7ª ***Acessos***

1. Os trabalhadores das categorias constantes do nível XIII do anexo II são promovidos, decorrido um ano, às categorias correspondentes do nível XII.

2. Os trabalhadores das categorias constantes do nível XII do anexo II são promovidos, decorrido um ano, às categorias correspondentes do nível X.

3. O operador de armazém-B após três anos no nível XI é promovido a operador de armazém-A, nível X.

4. Os trabalhadores das categorias de 2ª constantes do nível X, anexo II, são promovidos, decorridos três anos, às categorias constantes do nível IX.

§ único. O operador informático estagiário será promovido a operador estagiário de 2ª, decorrido seis meses de permanência naquela categoria.

5. Os trabalhadores das categorias de 1ª constantes do nível IX e o operador informático de 2ª do anexo II são promovidos decorridos três anos às respectivas categorias do nível VIII.

6. Os trabalhadores das categorias de servente/ajudante de motorista e continuo, decorridos três anos de permanência na categoria, serão remunerados pelo nível X da tabela salarial.

Cláusula 8ª

Reclassificações

- 1.** No prazo de 90 dias contados a partir da data de entrada em vigor do presente contrato, as empresas procederão às reclassificações a seguir identificadas:
 - Analista de sistemas – em analista de sistemas A e analista de sistemas B;
 - Gestor de produto – em gestor de produtos comercial A e gestor de produto comercial B.
- 2.** Os trabalhadores que por força das alterações na designação da categoria sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade que já tinham anteriormente.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 9ª *Duração do trabalho*

1. Para os trabalhadores abrangidos por este CCT a duração do trabalho será de quarenta horas semanais.
2. O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que eventualmente estejam a ser praticados.
3. Sem prejuízo do disposto no n.º6 da cláusula 11ª, o período máximo diário de trabalho é fixado em oito horas.

Cláusula 9ª A *Contratação a termo*

1. A celebração de contrato a termo está sujeita à forma escrita, ficando cada um dos outorgantes com um exemplar, e deve conter os elementos definidos na lei.
2. Nas situações comprovadas de lançamento de nova actividade, início de laboração de empresa ou de novo estabelecimento comercial, podem ser celebrados contratos de trabalho a termo com tal fundamento, independentemente do número de trabalhadores da empresa.
3. Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.
4. Cabe à empresa a prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo.

Cláusula 9ª B

Renovação de contrato a termo certo

1. As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.
2. Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.
3. A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.
4. Considera -se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 10ª

Descanso semanal

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

- a) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar pode ser repartido em dois meios-dias, sendo obrigatório que um desses meios-dias coincida com o sábado a partir das 13 horas;
- b) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

§ único. Por acordo expresso com o trabalhador o descanso complementar pode ser gozado de forma diversa;

- c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1º dia considerado de descanso complementar e o 2º obrigatório;

- d) Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação directa com os serviços comerciais, o descanso coinci-

dirá sempre com os dias de sábado e domingo, sendo o descanso obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado.

Cláusula 11ª **Organização do horário de trabalho**

- 1.** Os horários de trabalho são organizados e afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.
- 2.** As alterações globais aos horários devem ser afixadas ou comunicadas aos trabalhadores interessados pelo menos com oito dias de antecedência.
- 3.** As alterações aos horários diversificados ou contínuos deverão ser afixadas ou comunicadas, com antecedência mínima de 30 dias, aos trabalhadores interessados.
- 4.** As escalas dos horários diversificados vigorarão por um período mínimo de um mês.
- 5.** A mudança de escala de horário diversificado só poderá efectuar-se após o período de descanso semanal.
- 6.** O período normal de trabalho poderá ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta horas por semana.
- 7.** O acréscimo de trabalho previsto no número anterior não conta para efeitos de trabalho extraordinário e terá de ser compensado num período máximo de oito semanas.
- 8.** O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
- 9.** Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, e enquanto se mantiver o acordo, o trabalho poderá realizar-se em regime contínuo, com um intervalo para refeição ligeira de trinta minutos, que conta como tempo de trabalho, a ser gozado no período compreendido entre 30% e 60% do período normal de trabalho.
- 10.** A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.
- 11.** Na organização dos horários, as empresas deverão ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.
- 12.** São permitidas trocas de horário entre os trabalhadores da mesma categoria profissional, quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pelo responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

Cláusula 12ª **Trabalho suplementar**

1. Considera-se suplementar todo aquele que é prestado com o consentimento do empregador e fora do horário de trabalho, com excepções contempladas na lei e nesta convenção colectiva.
2. O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.
3. O trabalho suplementar está sujeito ao limite de duzentas horas por ano, incluindo o trabalho prestado por trabalhadores em regime de tempo parcial na respectiva proporção.
4. O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a remuneração horária normal.
5. A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\text{Hora Simples (HS)} = \frac{\text{Retribuição Mensal} \times 12}{\text{Horário Semanal} \times 52}$$

em que Retribuição Mensal é o valor da remuneração base acrescida de diuturnidades e o Horário Semanal é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 13ª **Trabalho nocturno**

1. Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2. O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre remuneração mensal.
3. O trabalhador que tenha prestado, de 9 de Maio de 2007 a 9 de Maio de 2008, pelo menos cinquenta horas entre as 20 horas e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 horas e as 22 horas.

Cláusula 14ª **Ishenção de horário de trabalho**

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, chefia, supervisão, coordenação, confiança ou de fiscalização,

bem como aqueles que executem trabalhos preparatórios, complementares ou de carácter técnico que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e ainda aqueles que exerçam tarefas ou funções fora do estabelecimento ou em mais do que um estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2. A isenção de horário de trabalho, que será sempre da iniciativa da entidade patronal, dá ao trabalhador direito a uma retribuição especial correspondente a mais 25% da sua retribuição base mensal, caso a modalidade de isenção corresponda a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuições do trabalho

Cláusula 15ª **Retribuições mínimas**

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as que constam dos anexos III, IV e V.

Cláusula 16ª **Condições especiais de retribuição**

1. Sempre que um trabalhador, em substituição de outro ou por razões de necessidade imperiosa da empresa, exerça funções inerentes a categoria superior aquela em que está classificado, terá direito a receber a remuneração equivalente à daquela categoria, pelo período em que se mantiver naquelas funções.
2. O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado será pago com acréscimo de 100% sobre a remuneração base do trabalhador.

Cláusula 17ª **Subsídio de Natal**

1. Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.
2. Se naquela data o trabalhador não tiver um ano de antiguidade, receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.
3. No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.
4. Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo

que lhe não seja imputável, designadamente, por cumprimento de serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5. Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6. O subsídio será reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas dadas no correspondente ano civil atingir, respectivamente:

- a) Número superior a 15 dias, em caso de doença devidamente comprovada;
- b) Número superior a 5 dias nos restantes casos.

Cláusula 18ª **Subsídio de Domingo**

1. Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de trabalho, calculado segundo a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição base} \times 12}{\text{Número de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

2. O disposto ao número anterior aplica-se a todas as empresas independentemente do valor superior ou inferior que pratiquem à data da assinatura do presente CCT.

Cláusula 19ª **Subsídio de alimentação**

1. Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação de valor constante no anexo V, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados.

2. As empresas ou insígnias com mais de 550 trabalhadores ficam obrigadas a pagar o subsídio de alimentação mais elevado previsto nesta convenção.

3. As empresas com mais de 550 trabalhadores permanentes ficam obrigadas a pagar o subsídio de alimentação mais elevado que pratiquem, desde que o mesmo se aplique a um número de trabalhadores igual ou superior a 5% do número total dos trabalhadores da empresa.

4. O subsídio de alimentação não será pago quando o trabalhador faltar no período de trabalho imediatamente anterior ao período da refeição.

Cláusula 20ª
Retribuição das férias e do subsídio de férias

- 1.** A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.
- 2.** Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, cujo cálculo compreende a retribuição base mensal e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 3.** Se o montante de retribuição sofrer aumento até ao início do gozo das férias, tal acréscimo é igualmente devido no respectivo subsídio.
- 4.** Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato, salvo situações de cessação do contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, em que este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 21ª
Abono para falhas

- 1.** Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e/ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5% do valor da retribuição do nível XI da respectiva tabela.
- 2.** Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferências do risco para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.
§ único. Entende-se que a empresa assume o risco sempre que não pague o abono para falhas.
- 3.** O mesmo regime será aplicável aos substitutos, proporcionalmente aos dias de substituição.
- 4.** As quebras de caixa são descontadas no vencimento mensal dos trabalhadores, até ao limite de um sexto do vencimento base mensal.

CAPÍTULO V

Actividade sindical na empresa

Cláusula 22ª *Princípios gerais*

- 1.** Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.
- 2.** À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com a lei e este contrato.
- 3.** Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 23ª *Comunicação à empresa*

- 1.** As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.
- 2.** O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 24ª *Organização sindical na empresa*

- 1.** Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.
- 2.** A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.
- 3.** A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4. As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representantes, salvo se, alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída exclusivamente às comissões de trabalhadores.
5. Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas secções da empresa, com excepção das áreas reservadas à gerência e administração, sem prejuízo da normal laboração da empresa.
6. A actividade sindical deve ser exercida sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 25ª **Garantia dos dirigentes sindicais**

1. As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.
2. Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias que serão remunerados.
3. Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.
4. Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.
5. Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.
6. A cessação do contrato e o exercício do poder disciplinar sobre trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulado pelo disposto na lei.

Cláusula 26ª **Direitos e deveres dos delegados sindicais**

1. Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:
 - a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze se se tratar de elementos

da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

2. Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto na alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos três dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3. A cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulado pelo disposto na lei.

Cláusula 27ª

Direito de reunião sindical na empresa

1. A entidade patronal é obrigada a:

a) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, pela CSE ou pela CIE, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Autorizar, sem prejuízo do disposto na parte final da alínea anterior e do funcionamento dos serviços de natureza urgente, reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;

c) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

2. As reuniões referidas na alínea b) do número anterior só podem ser convocadas pela CIE ou pela CSE, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3. Os promotores das reuniões revistas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 28ª
Instalações para actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local situado no interior da empresa ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo em qualquer dos casos da laboração normal.

Cláusula 29ª
Quotização sindical

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, devidamente credenciados, procedam à cobrança, em local destinado pela empresa, uma vez por mês, das quotas sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados, sem prejuízo dos sistemas de dedução nos salários que estejam a ser praticados nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 30^a *Local de trabalho*

1. O local habitual de trabalho é o estabelecimento onde o trabalhador preste normalmente serviço.
2. Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.
3. Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

Cláusula 31^a *Pequenas deslocações*

1. Entende-se por pequenas deslocações toda aquela que permita o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.
2. As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo e de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.
3. Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:
 - a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
 - b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
 - c) Ao pagamento, calculado como trabalho normal, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 32ª

Grandes deslocações

1. Entende-se por grandes deslocações todas aquelas que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.
2. Nas grandes deslocações, a empresa suportará todas as despesas de transporte, alojamento e alimentação dentro dos limites fixados para a função pública em idênticos escalões de vencimento, sem prejuízo de regime mais favorável em vigor na empresa.
3. Os trabalhadores têm, ainda, direito:
 - a) Ao pagamento como tempo de trabalho normal da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;
 - b) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave, que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastos ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 33ª

Outras condições em caso de grandes deslocações

1. As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.
2. As empresas manterão inscritas nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.
3. Sempre que o trabalhador deslocado o deseje poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 34ª

Transferência de local de trabalho

1. A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.
2. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar

que a mudança não resultou prejuízo sério para o trabalhador.

3. Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4. Para os efeitos do n.º 2 deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 35ª **Princípio geral**

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato é aplicável o regime jurídico de férias, faltas, feriados e de impedimentos prolongados, cabendo às entidades patronais observarem as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 36ª **Feridos**

1. São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:
 - a) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;
 - b) A terça-feira de Carnaval.
2. Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhadores.
3. Os feriados obrigatórios são:
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta -Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto;
 - 5 de Outubro;
 - 1 de Novembro;
 - 1 de Dezembro;

8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

Cláusula 37ª **Faltas**

1. São consideradas justificadas as faltas seguintes:
 - a) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;
 - b) Em caso de doação gratuita de sangue pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre.
2. As faltas indicadas no número anterior, conjuntamente com outras que forem qualificadas como tal, por lei especial, implicam perda de retribuição, quando superiores a 30 dias por ano.

CAPÍTULO VIII

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 38ª

Cessaçãõ do contrato de trabalho

A cessaçãõ do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral aplicável.

Cláusula 39ª

Certificado de trabalho

- 1.** Ao cessar o contrato de trabalho a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.
- 2.** O certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.
- 3.** Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalhador, e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO IX

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 40ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos na lei ou neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes informações relativas a este contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 41ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes

- forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeita ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e éticas profissionais;
 - e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
 - f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
 - g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
 - h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
 - i) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
 - j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
 - l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
 - m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
 - n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 42^a **Garantias dos trabalhadores**

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 actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidade prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre

o trabalhador ou fazer quaisquer desconto ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, com excepção dos casos previstos neste contrato, na lei ou nas situações de cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 43ª

Transmissão do estabelecimento

- 1.** A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo do trabalho.
- 2.** O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem aos trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.
- 3.** Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 44ª

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 45ª

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei, nomeadamente:

1. Licença por maternidade:

- a) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista na alínea a), devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da segurança social;
- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença, previsto nas alíneas anteriores é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea a);
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto espontâneo e demais situações de interrupção de gravidez prevista na lei terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

2. Licença por paternidade:

- a) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
- b) O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) do n.º 1 e ressalvado os dias de licença já gozados pela mãe e o disposto na alínea c) desse mesmo número, nos seguintes casos:
 - i) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
 - ii) Morte da mãe;
 - iii) Decisão conjunta dos pais.
- c) No caso previsto na alínea ii) da alínea anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias;
- d) A morte ou a incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nas alíneas b) e c);

3. Outros direitos:

- a) As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente, tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais desde que não desaconselháveis e da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Se comprovadamente não for possível comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho as trabalhadoras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem a essas consultas pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- c) A mãe que, provavelmente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e o empregador.
- d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.
- e) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar, além do primeiro.

Cláusula 46^a
Faltas para assistência a menores

1. Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.
2. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.
3. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda de criança, por decisão judicial ou administrativa.

Cláusula 47^a
Trabalho suplementar

1. A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
2. O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 da cláusula 45.^a

Cláusula 48^a
Trabalho no período nocturno

1. A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:
 - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
 - b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
 - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.
2. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
3. A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 49^a
Regime das licenças, faltas e dispensas

1. Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo bem como nas demais situações de interrupção da gravidez, previsto na lei;
 - b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos na cláusula 45.^a;
 - c) Do gozo da licença por adoção;
 - d) Das faltas para assistência a menores;
 - e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
 - f) Das dispensas de trabalho nocturno;
 - g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.
- 2.** As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 50ª *Trabalhadores-estudantes*

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

1. O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.
2. Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas nos seguintes termos:
 - a) Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, terão direito a uma redução de horário até uma hora diária ou proporcional em caso de trabalho a tempo parcial, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias;
 - b) Os trabalhadores podem faltar no dia de prestações de provas de exame ou de avaliação e no dia imediatamente anterior, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.
3. O trabalhador deve informar o empregador, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior, devendo escolher, entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar mais compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.
4. Os direitos consignados no n.º 2 cessarão logo que:
 - a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

- b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

5. Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar sempre que lhes sejam exigidos a nota da assiduidade e do aproveitamento.

6. Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto na retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 de antecedência, caso se pretenda mais de 5 dias de licença.

Cláusula 51ª **Formação profissional**

1. A formação profissional é um direito e um dever da empresa e dos trabalhadores, que visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores em simultâneo com o incremento da produtividade e competitividade da empresa.

2. Compete ao empregador proporcionar formação profissional aos seus trabalhadores, podendo essa formação ser ministrada pela própria empresa, por empresas do mesmo grupo ou por entidades externas.

3. A formação profissional pode ser realizada em local e tempo adequado, a designar pelo empregador, dentro dos limites legais.

4. Compete ao empregador definir os programas de formação, bem como escolher o grupo de trabalhadores englobados em cada programa, de forma a abranger todos os trabalhadores que dela necessitem.

5. As empresas poderão pontualmente celebrar acordos de cooperação com os sindicatos outorgantes, devendo nestes casos os planos de formação serem apresentados aos sindicatos com antecedência de 30 dias.

Cláusula 52ª **Formação certificada**

Considera-se formação certificada a que for ministrada por entidades formadoras externas, bem como a formação ministrada pelo próprio empregador, a quem compete, após concluída a formação, emitir o respectivo certificado comprovativo.

Cláusula 53ª **Formação contínua**

1. O empregador deve assegurar aos trabalhadores a formação profissional contínua, nos termos da lei, e assegurar o direito à sua informação e consulta pelos trabalhadores.
2. O direito à formação, quer dos trabalhadores efectivos quer dos contratados a termo, é proporcional à duração dos horários e tempo de trabalho efectivamente prestado.
3. As horas de formação vencidas e vincendas poderão ser acumuladas sendo a média apurada por referência a um período de três anos.
4. O trabalhador tem direito a um certificado de frequência ou aproveitamento de formação profissional, contando o respectivo tempo de formação ministrada para os limites mínimos fixados na lei.
5. O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável.

Cláusula 54ª **Formação na segurança, higiene e saúde no trabalho**

1. Compete ao empregador definir e ministrar formação adequada aos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, no contexto das actividades por si desenvolvidas.
2. O tempo de formação ministrada nesta área conta para os limites mínimos estabelecidos, quer da formação devida aos trabalhadores a termo quer da formação contínua dos trabalhadores efectivos.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 55ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho – Normas gerais

Em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, as entidades patronais e os trabalhadores observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 56ª

Complemento de subsídio por acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até ao limite de 90 dias por ano.

CAPÍTULO XIII

Sanções

Cláusula 57ª

Sanções disciplinares

1. As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
 - d) Despedimento com justa causa.
2. Para efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.
3. Considera-se infracção disciplinar a violação culposa dos dever estabelecidos neste contrato ou na lei.
4. Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem a audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.
5. A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.
6. Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.
7. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.
8. O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 58ª

Composição, funcionamento e competências

- 1.** As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da associação e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e propor novas categorias profissionais.
- 2.** A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.
- 3.** Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.
- 4.** Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste CCT.
- 5.** As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.
- 6.** A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.
- 7.** No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 59ª ***Diuturnidades***

Os trabalhadores que até 31 de Outubro de 1994 tiverem direito a auferir diuturnidades por força dos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, continuam a receber o montante que a esse título lhes estava a ser atribuído, enquanto se mantiverem nessa categoria, o qual acresce indefinidamente às remunerações constantes das tabelas anexas.

Cláusula 60ª ***Regimes anteriores***

A entrada em vigor do presente CCT faz imediatamente cessar a vigência de todos os instrumentos de regulamentação colectiva, de natureza convencional ou administrativa, anteriormente em vigor.

Cláusula 61ª ***Cláusula mais favorável***

O presente CCT considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

Cláusula 62ª ***IRCT revogados***

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção entre a APED e a FEPCES e outros, insertas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª série, n.os 33, de 8 de Setembro de 2000, 32, de 29 de Agosto de 2001, 13, de 8 de Abril de 2004, e 13, de 8 de Abril de 2005.

ANEXOS

ANEXO I

Descrição de funções

Analista de sistemas -A

É o trabalhador que estuda as necessidades do utilizador, determina a natureza, o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos e as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar, manter e especificar os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõe as aplicações. Estuda o software base, rotinas, utilitárias, programas gerais, linguagem e programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção e rentabilidade das máquinas, dos circuitos e controlo dos documentos, dos métodos e processos a utilizar.

Analista de Sistemas -B

É o trabalhador que dá apoio em processos e estudos variados, nomeadamente, de necessidades do utilizador, de especificações das necessidades de informática, dos cadernos de encargos e de actualizações dos sistemas informáticos. Dá apoio nos processos de execução e implementação dos cadernos de encargos, avaliando os recursos necessários. Faz análises aos sistemas de informação, aos procedimentos, programas, rotinas, aplicações, desenvolvimentos e adaptações. Dá suporte ao processo de selecção, adaptação e rentabilização das máquinas, respectivos acessórios e circuitos.

Auxiliar de cozinha

É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, preparação de salas, recolha e lavagem de material. Pode proceder a serviços de preparação de refeições.

Chefe de departamento

É o trabalhador que, numa unidade comercial com área superior a 2500 m², organiza, controla e dirige as actividades de um departamento sob a orientação de um director de loja.

Chefe de secção administrativo

É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de uma secção.

Chefe de sector

É o trabalhador que dirige e coordena a actividade de um sector.

Chefe de secção/operador encarregado

É o trabalhador que numa unidade comercial coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controle e rotação de stocks e pela conta de exploração.

Chefe de serviços

É o trabalhador que dirige e coordena as funções administrativas e técnicas de um serviço.

Comprador

É o trabalhador que visiona, negocia, encomenda e ou desencadeia a compra de mercadorias, equipamentos ou máquinas.

Conferente

É o trabalhador que num entreposto controla, regista e confere entradas e ou saídas de material do armazém, sendo responsável pela actualização dos elementos de informação correspondentes.

Contínuo

É o trabalhador que no âmbito da área administrativa executa tarefas indiferenciadas, entre outras, recepção e expedição de correio, circulação interna e externa de expediente, mensagens, objectos, aparelhagem, reprodução de documentos e tarefas no exterior. Controla as entradas e saídas de pessoas e ou visitantes das instalações. Recebe expediente e promove a sua distribuição interna.

Coordenador de loja

É o trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas até 700 m².

Cozinheiro

Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua qualidade e conservação, amanha peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições; é o responsável pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Mantém actualizados os elementos de informação inerentes à sua actividade.

Decorador

É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, stands, montras, cartazes, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mercadorias, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colaboração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples, participa nos trabalhos de instalação.

Desenhador

É o trabalhador que, a partir de uma concepção sob a forma de estudo ou projecto, elabora projecto final, desenha ou pinta equipamento de espaço interior, destinado a stands, postos de venda, montras, exposições, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposições de mobiliário, obras de arte e decorativas, procedendo, posteriormente à sua montagem e/ou instalação.

Director

É o trabalhador que, com a autoridade e autonomia necessária para tomar decisões, planeia actividades de uma direcção, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados.

Director de loja

É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com áreas superiores a 2500 m².

Electricista

É o trabalhador electricista que, devidamente credenciado, executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a supervisão dos trabalhadores que o coadjuvam.

Empregado de mesa/bar/balcão/«snack»

É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão e ou serve refeições, atende ou fornece os clientes, executa e colabora na arrumação das mesas, bar, balcão e snack, para diversas refeições.

Empregado de serviços externos

É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos, podendo efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de armazém

Superintende no funcionamento do armazém coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

Encarregado/chefe de «snack»

É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack), chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Encarregado de loja-A

É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m² e 1000 m² ou que tenha menos de 500 m² e um número de trabalhadores superior a seis.

Encarregado de loja-B

É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m² e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

Escriturário

É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e venda, recebe os pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviços competentes; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionadas com a função normalmente desempenhada.

Fiel de armazém

É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e/ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Gerente de loja

É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m² e 2500 m².

Gestor de produto comercial (A/B)

É o trabalhador que analisa estudos de mercado interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Selecciona fornecedores e ou produtos negociando condições comerciais. Propõe a realização de acções promocionais controlando a performance na gama de produtos sob sua responsabilidade.

Guarda

É o trabalhador que vela pela segurança das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de pessoas, veículos, mercadorias e materiais.

Motorista (pesados e ligeiros)

É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e/ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga. Deverá desencadear operações periódicas de manutenção do veículo.

Oficial de carnes

É o trabalhador que procede ao desmancho de reses, prepara, corta e embala carnes, sendo responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e pelo atendimento de clientes.

Oficial serralheiro civil

É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas. É responsável pela conservação e limpeza de material e ferramentas utilizadas.

Oficial serralheiro mecânico

É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos, máquinas, motores, peças e/ou componentes de sistemas hidráulicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos e outros. É responsável pela conservação e limpeza do material que utiliza.

Operador ajudante/estagiário/praticante

É o trabalhador que inicia a aprendizagem de uma profissão ou se prepara para o exercício da mesma.

Operador de armazém

É o trabalhador que executa de forma polivalente todas as tarefas de armazém, auxiliando, designadamente, no processo de recepção, armazenagem expedição de mercadorias e elaborando os registos adequados. Compete-lhe ainda, nomeadamente, conduzir máquinas, gruas de elevação, e empilhadores e zelar pela sua boa conservação e limpeza e pela carga que transportam.

Operador de hipermercado ou supermercado/loja

É o trabalhador que num supermercado, hipermercado ou loja, alimentar ou não alimentar, desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao seu bom funcionamento, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respectivo local de trabalho quer as paletes e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de carnes, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

Operador informático

É o trabalhador que recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos mesmos conforme o programa de exploração, regista as actividades e as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

Panificador

É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao fabrico de pão e produtos afins, entre outras, amassa, prepara, corta, pesa, enrola e estende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquina apropriada que regula a manobra, cuida da limpeza e arrumação das máquinas com quem trabalha. Alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos. Enforma a massa e vigia a cozedura. Desenforma. É responsável pelos registos de actividade e consumo de materiais.

Paquete

É o trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções cometidas aos contínuos.

Pasteleiro

É o trabalhador que prepara as massas, os cremes, xaropes de recheio e as coberturas, vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano. Responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros. Organiza e colabora nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da sua secção. Requisita as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e coopera na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção. É responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e maquinaria.

Programador informático

É o trabalhador que, de harmonia com as necessidades da empresa, elabora os programas necessários para as suprir, sendo responsável pela informação interna e formação de pessoal e utilizadores inerentes à sua aplicação. É responsável pela manutenção das aplicações. Colabora na organização dos circuitos de documentos em serviços não abrangidos pelas aplicações informáticas. É também responsável pelos registos de actividade, controlo e informação sobre custos de exploração.

Secretário

É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, registos, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia em língua nacional ou estrangeira.

Servente/ajudante de motorista

É o trabalhador que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de actividade.

Servente de limpeza

É o trabalhador, que entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Subchefe de secção administrativo

É o trabalhador que, além das responsabilidades cometidas aos empregados administrativos, se ocupa de assuntos especializados, podendo coordenar o trabalho de um grupo. Substitui o chefe de secção administrativo nos seus impedimentos podendo, por delegação, executar as suas tarefas.

Subchefe de secção

É o trabalhador que, numa unidade comercial na dependência de um chefe de secção ou de hierarquia superior, para além das responsabilidades cometidas aos operadores se ocupa de serviços especializados, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores; por delegação expressa de competências pode substituir o chefe de secção quando este exista, nas suas faltas ou impedimentos.

Supervisor de secção

É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de uma determinada secção num grupo de lojas, de acordo com as orientações determinadas pela respectiva hierarquia.

Supervisor de zona

É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas entre 700 m² e 2500 m², numa determinada zona e de acordo com as orientações determinadas pela hierarquia respectiva.

Técnico administrativo

É o trabalhador que concebe, planifica e executa tarefas de natureza técnica administrativa, nas várias áreas funcionais da empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe estejam adstritos.

Técnico licenciado

É o trabalhador com licenciatura que exerce funções de cariz técnico, em qualquer das áreas funcionais da empresa, e que não seja abrangido por nenhuma profissão constante deste contrato.

Técnico

É o trabalhador que, não sendo abrangido por nenhuma das profissões integrantes deste acordo, desenvolve actividade especializada em qualquer das áreas funcionais da empresa, podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, compatível com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

Telefonista/recepcionista

É o trabalhador que presta serviço numa recepção, com central telefónica, recebendo e distribuindo chamadas do exterior e fazendo as ligações que lhe forem solicitadas. Recebe visitantes e procede ao seu encaminhamento. Recebe, distribui internamente e expede telexes, correspondência, encomendas, telefaxes e outros. Pode ser encarregada de tarefas administrativas indiferenciadas.

Vigilante

É o trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e ou detecta o roubo, verifica e comunica as anomalias detectadas, verifica e regista a entrada e/ou saída de mercadorias fora do horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que sejam requeridas.

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais

I:

Director.

II:

Director de loja.

III:

Analista de sistemas – A;

Chefe de serviços;

Supervisor de zona;

Técnico licenciado A.

IV:

Analista de sistemas – B;

Chefe de departamento;

Coordenador de loja;

Gerente de loja;

Gestor de produto comercial A;

Programador informático de 1^ª;

Técnico licenciado B.

V:

Chefe de secção administrativo;

Chefe de sector;

Comprador;

Encarregado de armazém;

Encarregado de loja – A;

Gestor de produto comercial B;

Programador informático de 2^ª;

Secretário de administração;

Supervisor de secção;

Técnico licenciado C;

Técnico/técnico administrativo – A.

VI:

Chefe de secção/operador encarregado;

Encarregado de loja – B;

Encarregado/chefe de snack;
Secretário de direcção;
Técnico/técnico administrativo – B.

VII:

Electricista principal;
Escriturário principal;
Fiel de armazém;
Oficial de carnes principal;
Operador principal;
Panificador principal;
Padeiro principal;
Secretário;
Subchefe de secção;
Subchefe de secção administrativo;
Técnico/técnico administrativo – C.

VIII:

Conferente;
Cozinheiro especializado;
Decorador especializado;
Desenhador especializado;
Electricista especializado;
Empregado de mesa/bar/balcão/snack especializado;
Escriturário especializado;
Motorista de pesados;
Oficial de carnes especializado;
Oficial serralheiro civil;
Oficial serralheiro mecânico;
Operador especializado;
Operador informático de 1ª;
Panificador especializado;
Padeiro especializado;
Telefonista/recepcionista especializado;
Vigilante especializado.

IX:

Cozinheiro de 1ª;
Decorador de 1ª;
Desenhador de 1ª;
Electricista de 1ª;

Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 1^a;
Empregado de serviços externos de 1^a;
Escriturário de 1^a;
Motorista de ligeiros;
Oficial de carnes de 1^a;
Operador de supermercado de 1^a;
Operador informático de 2^a;
Panificador de 1^a;
Pasteleiro de 1^a;
Telefonista/recepcionista de 1^a;
Vigilante de 1^a.

X:

Cozinheiro de 2^a;
Decorador de 2^a;
Desenhador de 2^a;
Electricista de 2^a;
Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 2^a;
Empregado de serviços externos de 2^a;
Escriturário de 2^a;
Oficial de carnes de 2^a;
Operador de armazém A;
Operador de supermercado de 2^a;
Operador informático estagiário;
Panificador de 2^a;
Pasteleiro de 2^a;
Telefonista/recepcionista de 2^a;
Vigilante de 2^a.

XI:

Auxiliar de cozinha;
Contínuo;
Guarda;
Operador de armazém B;
Paquete;
Servente/ajudante de motorista;
Servente de limpeza.

XII:

Desenhador ajudante do 2^o ano;
Escriturário estagiário do 2^o ano;

Operador ajudante do 2º ano;
Praticante de carnes do 2º ano;
Praticante de cozinha do 2º ano;
Praticante de mesa/bar/balcão/snack do 2º ano;
Praticante de padaria/pastelaria 2º ano;
Praticante electricista do 2º ano.

XIII:

Auxiliar de cozinha do 1º ano;
Desenhador ajudante do 1º ano;
Escriturário estagiário do 1º ano;
Operador ajudante do 1º ano;
Praticante de carnes do 1º ano;
Praticante de mesa/bar/balcão/snack do 1º ano;
Praticante de pastelaria/padaria do 1º ano;
Praticante electricista do 1º ano.

ANEXO III

Tabelas salariais

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010

<i>Nível</i>	<i>Âmbito profissional</i>	<i>Tabela A</i>	<i>Tabela B</i>
I	Director		
II	Director de loja		
III	Analista de sistemas A Chefe de serviços Supervisor de zona Técnico licenciado A		Remuneração no mínimo de 20 % acima do nível IV.
	Analista de sistemas B Chefe de departamento Coordenador de loja Gerente de loja Gestor de produto comercial A Programador informático de 1 ^a Técnico licenciado B	1 146€	1 079€
V	Chefe de sector Chefe secção administrativo Comprador Encarregado (carnes) Encarregado de armazém Encarregado de loja A Gestor de produto comercial B Programador informático de 2 ^a Secretário de administração Supervisor de secção Técnico licenciado C Técnico/técnico administrativo A	984€	926€
	Encarregado de loja B Chefe de secção/operador encarregado Encarregado/chefe de snack Oficial carnes principal Secretário de direcção Técnico/técnico administrativo B	823,50€	766,50€
VII	Electricista principal Escriturário principal Fiel de armazém Oficial carnes especializado Operador principal Panificador principal Pasteleiro principal	698,50€	660€

VII	Secretário Subchefe de secção administrativo Técnico/técnico administrativo C Subchefe de secção	698,50€	660€
VIII	Conferente Cozinheiro especializado Decorador especializado Desenhador especializado Electricista especializado Empregado de mesa/bar/balcão/snack especializado escriturário especializado Motorista de pesados Oficial carnes 1ª Oficial serralheiro civil Oficial serralheiro mecânico Operador especializado Operador informático de 1ª Panificador especializado Pasteleiro especializado Telefonista/recepcionista especializado Vigilante especializado	614,50€	574,50€
IX	Cozinheiro de 1ª Decorador de 1ª Desenhador de 1ª Electricista de 1ª Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 1ª Empregado de serviços externos de 1ª Escriturário de 1ª; motorista de ligeiros Oficial carnes 2ª Operador de supermercado de 1ª Operador informático de 2ª Panificador de 1ª Pasteleiro de 1ª Telefonista/recepcionista de 1ª Vigilante de 1ª	560,50€	532€
X	Cozinheiro de 2ª Decorador de 2ª Desenhador de 2ª Electricista de 2ª Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 2ª Empregado de serviços externos de 2ª Escriturário de 2ª Operador de armazém A Operador de supermercado de 2ª Operador informático estagiário Panificador de 2ª Pasteleiro de 2ª Telefonista/recepcionista de 2ª Vigilante de 2ª	529€	494,50€

XI	Auxiliar de cozinha	480€	480€
	Contínuo		
	Guarda		
	Operador de armazém b		
	Paquete		
	Praticante carnes 2º ano		
XII	Servente/ajudante motorista	475€	475€
	Servente de limpeza		
	Desenhador-ajudante do 2º ano		
	Escriturário estagiário do 2º ano		
	Operador ajudante do 2º ano		
	Praticante carnes 1º ano		
XIII	Praticante de mesa/bar/balcão/snack do 2º ano	475€	475€
	Praticante de cozinha do 2º ano		
	Praticante de electricista do 2º ano		
	Praticante de padaria/pastelaria do 2º ano		
	Auxiliar de cozinha do 1º ano		
	Desenhador-ajudante do 1º ano		
XIII	Escriturário estagiário do 1º ano	475€	475€
	Operador-ajudante do 1º ano		
	Praticante de electricista do 1º ano		
	Praticante de mesa/bar/balcão/snack do 1º ano		
	Praticante de pastelaria/padaria do 1º ano		

Nota:

A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal.

A tabela B é aplicável a todos os restantes distritos e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

ANEXO V

Subsídio de alimentação

Âmbito geográfico

<i>Distritos da tabela A</i>	<i>Distritos da tabela B</i>
4,55€	3,44€

Nota:

A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal.

A tabela B é aplicável a todos os restantes distritos e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Lisboa, 27 de Abril de 2010

Pela APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição:
José António Rousseau, mandatário.

Pela FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.
Paulo Alexandre Antunes Borba, mandatário.

Pela FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:
Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.
Paulo Alexandre Antunes Borba, mandatário.

Pela FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação,
Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:
Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.
Paulo Alexandre Antunes Borba, mandatário.

Pelo SQTD – Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:
Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.
Paulo Alexandre Antunes Borba, mandatário.



www.aped.pt

*Campo Grande, 286-5º
1700-096 Lisboa Portugal*