

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal (euros)	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010
I	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Chegador do 3.º ano ..... Distribuidor ..... Profissional de armazém (a) ... Servente de viaturas de carga ... Tanoeiro de 2.ª ..... Trabalhador não diferenciado (tanoaria) .....	514	521
J	Caixeiro ajudante ..... Chegador do 2.º ano ..... Operador de enchimento/engarrador (a) .....	469	494

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 28 de Abril de 2010.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do centro e Sul de Portugal:

*António Jorge Bastos Gonçalves*, presidente.  
*José Bernardo Nunes*, tesoureiro.  
*José António Vicente Paulo*, vogal.

Pelo SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

*Manuel da Silva Faria*, mandatário.

Depositado em 20 de Dezembro de 2010, a fl. 95 do livro n.º 11, com o n.º 229/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (administrativos).**

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito, vigência, revisão e denúncia**

##### Cláusula 1.ª

##### **Âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, que abrange a actividade da indústria de cerâmica, obriga, por um lado, as empresas que se dedicam no território nacional a esta actividade filiadas na APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e, por outro, os trabalhadores de serviços (administrativos) ao seu serviço representados pela associação

sindicais outorgantes, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

2 — A APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica integra os seguintes subsectores:

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);  
Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);  
Cerâmica de louça sanitária;  
Cerâmica utilitária e decorativa;  
Cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros).

3 — A presente convenção colectiva abrange, no território nacional, 703 empregadores e 1690 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### **Vigência, revisão e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses antes do termo da respectiva vigência e deve ser acompanhada de proposta negociada onde conste de forma clara a intenção de substituir o instrumento anterior.

4 — Entende-se por revisão do CCT a proposta da sua alteração, enviada à outra parte, contendo as cláusulas que se pretendem revogar ou alterar, mantendo-se as restantes cláusulas que não foram objecto de alteração ou revogação.

5 — Na resposta à proposta de revisão a outra parte poderá alargar o âmbito da revisão propondo a alteração ou revogação de outras cláusulas.

6 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legítima a entidade proponente a requerer a conciliação.

#### CAPÍTULO II

#### **Admissão, formação e carreira profissional**

##### SECÇÃO I

##### **Condições de admissão**

##### Cláusula 3.ª

##### **Condições de admissão**

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas os candidatos que possuam como habilitações o 9.º ano de escolaridade ou habilitação oficialmente reconhecida como

equivalente e a formação profissional eventualmente requerida para o seu exercício, com excepção das admissões para profissionais semiqualeificados ou não qualificados, para as quais são requeridas as habilitações mínimas legais.

2 — Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo II.

2 — São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados, de harmonia com as suas funções definidas no anexo I, nas categorias ou profissões constantes do anexo III.

4 — Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a invalidade do contrato.

5 — Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa terá de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de pagar ao trabalhador até ao final do período experimental acordado as respectivas remunerações.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste e desde que não excedam metade do período experimental.

4 — O período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de acções de formação profissional;

b) 120 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia directa;

c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.

5 — Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; para os contratos com prazo inferior a seis meses o período experimental é de 15 dias.

6 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

8 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

#### SECÇÃO II

##### Formação profissional e certificação

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo e condições de aplicação

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

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

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até o máximo de três anos, caso não seja assegurada pela empresa, para utilizar em cursos ou acções de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data da sua admissão.

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

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionada.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino, sendo o respectivo regime regulado pela legislação em vigor sobre esta matéria.

#### SECÇÃO III

##### Carreira profissional e mobilidade funcional

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

2 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias profissionais previstas neste CCT e nos termos nele definidos.

3 — A definição de funções e as carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas, respectivamente, no anexo I e no anexo II.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Mobilidade funcional**

1 — Quando o interesse da empresa o exija pode encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — A modificação substancial da posição do trabalhador é aferida tendo em consideração, designadamente, a sua posição hierárquica no contexto das empresas, as suas qualificações profissionais e demais aspectos relevantes com a sua actividade profissional.

3 — A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a empresa e o trabalhador acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientado para habilitar o trabalhador no exercício de funções não previstas no objecto do seu contrato de trabalho ou que não lhe sejam afins.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**CrITÉrios para a progressão profissional**

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador a categoria ou escalão ou nível superiores da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de retribuição mais elevado. A promoção designa-se por automática quando não resulte, da aplicação de critérios de avaliação, exame e escolha ou por mérito.

2 — Para efeitos de promoção são considerados os critérios previstos no anexo II, incluindo:

- a) A competência profissional;
- b) Maiores habilitações profissionais e académicas;
- c) A experiência profissional.

## CAPÍTULO III

**Vínculos contratuais**Cláusula 11.<sup>a</sup>**Contrato de trabalho a termo**

A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Comissão de serviço**

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como as outras previstas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2 — Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da empresa, vinculados por contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IV

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 13.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.
- k) Enviar por qualquer meio apropriado aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.
- l) Ministar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- m) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres do trabalhador:

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

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

*c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

*g)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

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

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

*k)* Frequentar as acções de formação profissional que a empresa promova ou subsidie.

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à empresa:

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

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

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

*d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei, neste CCT ou que tenha acordo do trabalhador;

*e)* Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido, salvo nos casos em que tal é permitido e detém o consentimento do trabalhador;

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

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

*h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ele indicada;

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

*j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

## CAPÍTULO V

**Prestação do trabalho**

## SECÇÃO I

**Duração do trabalho**Cláusula 17.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho tem a duração de 40 horas semanais e de 8 horas diárias de trabalho, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam em vigor ou que venham a ser acordados.

2 — O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Alteração de horário de trabalho**

1 — As alterações de horário de trabalho devem ser afixadas com, pelo menos, sete dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos trabalhadores abrangidos ou aos seus representantes.

2 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Intervalos de descanso**

1 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 30 minutos.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores no exercício de categorias de

administração, de direcção, de confiança, de fiscalização, ou de apoio a esses cargos e ainda os trabalhadores que exerçam actividade regular fora da empresa, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — A retribuição da isenção de horário de trabalho será de acordo com o fixado na cláusula 59.ª da presente convenção.

## SECÇÃO II

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 21.ª

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filho(a) de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

4 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens, também indicadas na cláusula 57.ª desta convenção:

- a) 70 % na 1.ª hora e 100 % nas restantes, se o trabalho for prestado em período diurno;
- b) 150 % se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado.

5 — Descanso compensatório:

a) A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador um dia de descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, conforme o fixado no n.º 6 da cláusula 57.ª da presente convenção;

b) No caso de o trabalho suplementar ser prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 22.ª

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

#### Cláusula 23.ª

##### Limites à prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 24.ª

##### Obrigatoriedade

Não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

## SECÇÃO III

### Trabalho nocturno e trabalho por turnos

#### Cláusula 25.ª

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — No entanto, no primeiro ano de vigência da presente convenção, manter-se-á ainda o conceito de trabalho nocturno como aquele que é prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — Decorrido o primeiro ano de vigência, será considerado trabalho nocturno aquele que for prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

4 — A partir do terceiro ano será considerado trabalho nocturno só aquele que é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

5 — Não é permitida a prestação de trabalho nocturno por menores.

6 — Cada hora de trabalho nocturno será retribuída com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição de uma hora de trabalho normal.

7 — No regime de turnos a retribuição especial pela prestação de trabalho em período nocturno já se considera incluída no próprio subsídio de turno.

#### Cláusula 26.ª

##### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos serão definidos por uma escala de serviço, devendo, na medida do possível, ser

organizada de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — No subsector da cerâmica estrutural, o regime de trabalho em três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 25 % da retribuição base efectiva; o regime e trabalho de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 15 % da retribuição base efectiva.

4 — Nos restantes subsectores, o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 34 % do valor da retribuição fixada para o grupo 7 da tabela salarial e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 19 % do valor da retribuição fixada para o grupo 7 da tabela salarial.

a) O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor da mesma retribuição acima referida.

b) No subsector da cerâmica utilitária e decorativa o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 35 % do valor da retribuição fixada para o grupo 7 da tabela salarial e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor da retribuição fixada para o grupo 7 da tabela salarial.

5 — No trabalho em regime de turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição, período que é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

6 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos, sob pena de incorrerem em ilícito disciplinar. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição.

7 — O horário de trabalho por turnos rotativos terá a duração de 40 horas semanais e obedecerá à escala que estiver organizada e em vigor em cada empresa.

8 — As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores com horário normal, obrigam-se a servir, ao mesmo preço, uma refeição fria aos trabalhadores de turnos, bem como aos de horário fixo com folga alternada.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

São dois os dias de descanso semanal, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar, salvo no caso de regime de turnos de folga

rotativa em que os dias de descanso semanal complementar e obrigatório serão os que constam da respectiva escala.

#### SECÇÃO II

##### Feridos e suspensão ocasional do trabalho

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — São feriados obrigatórios:

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, 8 e 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados previstos no n.º 1, são também considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — 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 trabalhador.

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Concessão de dispensas

1 — A empresa pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2 — Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, a empresa e os trabalhadores e ou as associações representativas poderão acordar o regime respectivo.

#### SECÇÃO III

##### Férias

###### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade

pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na lei.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

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

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

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

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

4 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

3 — A empresa e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4 — Por acordo entre o trabalhador e o empregador os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa

1 — A empresa pode encerrar, total ou parcialmente, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, desde que com acordo da associação sindical outorgante do presente CCT;

c) Encerramento por tempo superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;

d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

2 — O encerramento da empresa não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — O encerramento total ou parcial da empresa deve ser comunicado aos trabalhadores até 31 de Março do ano a que se refere, a não ser que tal não seja justificadamente possível ou acordado nos termos da alínea b) do n.º 1 desta cláusula.

4 — O disposto nos números anteriores não pode prejudicar nenhum trabalhador de gozar um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos de férias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e a elaboração do respectivo mapa, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

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

5 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empresa e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

#### Cláusula 37.<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 determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período.

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula seguinte.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, mas até ao limite de 30 dias.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tem direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso da empresa obstar ao gozo de férias nos termos da presente convenção, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo este período ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse



exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, mesmo no caso de gozo interpolado, o empregador pagará a totalidade do subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2 — No caso de gozo interpolado, o subsídio de férias será pago logo que o trabalhador goze pelo menos 10 dias úteis de férias, conforme disposto no n.º 2 da cláusula 60.<sup>a</sup> desta convenção.

#### SECÇÃO IV

##### Faltas

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

*a)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

*c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial aplicável;

*d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador,

nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*e)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e nesta convenção colectiva;

*f)* As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, incluindo matrículas e verificação do aproveitamento;

*g)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

*h)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

*i)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

*j)* As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — De acordo com a alínea *b)* do n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente no caso de faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins:

*a)* Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

*b)* As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados).

Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos da legislação em vigor.

2 — As faltas das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 e do n.º 2 desta cláusula entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Prova da falta justificada**

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova de situação de doença prevista na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar ou por declaração do centro de saúde.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas justificadas**

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

*a*) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

*b*) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c*) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) da cláusula 45.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h*) da cláusula 45.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

SECÇÃO V

**Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao

trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

*a*) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

*b*) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

*c*) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

*d*) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

*e*) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

3 — Para efeitos do n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

4 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponha a efectiva prestação de trabalho, não tendo efeitos no decurso de prazo de caducidade o tempo de suspensão e não obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

## CAPÍTULO VII

**Retribuição**Cláusula 53.<sup>a</sup>**Conceitos e princípios gerais**

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que os trabalhadores têm direito, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mínima mensal é a prevista nas respectivas tabelas anexas ao presente contrato.

3 — As retribuições especiais devidas por trabalho prestado em regime de turnos ou de isenção de horário de trabalho são devidas enquanto o trabalhador prestar a sua actividade nessas condições e integram o pagamento da retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Não são consideradas retribuição: as ajudas de custo, as despesas de transporte, os abonos para falhas e as gratificações, salvo se estas forem devidas por força de contrato.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 — O subsídio de refeição não é considerado como retribuição e o seu valor não será considerado para cálculo das férias e dos subsídios de férias e de Natal.

2 — O subsídio de refeição só será devido nos dias em que houver a prestação de quatro horas de trabalho, distribuídas pelos dois períodos diários.

3 — Sem prejuízo de valores superiores já praticados e do regime que lhe esteja adjacente, no subsector da cerâmica estrutural os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,80 por cada dia de trabalho, sendo o valor de € 1,50 para os subsectores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), da cerâmica de louça sanitária, da cerâmica utilitária decorativa e das cerâmicas especiais, com efeitos a partir da data da publicação da presente convenção colectiva.

4 — As empresas que sirvam refeição em refeitório não ficam obrigadas ao pagamento do subsídio de refeição, mesmo àqueles trabalhadores que não o utilizem.

a) Nos casos de fornecimento de refeição em refeitório, ou noutro regime, não haverá lugar ao subsídio de refeição desde que o custo da refeição para a empresa seja igual ao subsídio de refeição do respectivo subsector; se for inferior a empresa pagará a diferença; se for superior os trabalhadores pagarão a diferença sem prejuízo da manutenção de regimes em vigor mais favoráveis.

5 — O horário normal de trabalho prestado ao sábado até às 12 horas dá lugar ao pagamento do respectivo subsídio de refeição como se de semana de seis dias de trabalho se tratasse; fora do horário normal, o trabalho prestado ao sábado até às 13 horas também dá lugar ao pagamento de subsídio de refeição.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Pagamento de deslocações**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual de trabalho, bem como

a deslocação por razões de frequência de acções de formação profissional promovidas pela empresa fora do local habitual de trabalho.

2 — As despesas de alimentação e restantes despesas realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por ajuda de custo diária de acordo com o valor fixado anualmente por portaria à função pública.

3 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local habitual de trabalho serão reembolsados das despesas impostas por tal deslocação.

4 — Quando solicitado pelo trabalhador, a empresa deverá adiantar as importâncias relativas a despesas com deslocações, sendo posteriormente efectuadas as eventuais compensações.

5 — O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de trabalho.

6 — Todos os trabalhadores deslocados terão direito quinzenalmente ao pagamento das viagens de e para o local da sua residência durante o fim de semana.

7 — Sempre que em serviço um profissional conduza veículos da empresa, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, à excepção dos casos de responsabilidade criminal.

8 — Sempre que um profissional se desloque, em serviço da empresa, para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável pela parte do salário que eventualmente não esteja coberta pelo seguro.

9 — As deslocações previamente autorizadas em automóvel próprio do trabalhador a pagar pelo empregador serão calculadas ao preço de € 0,39 por cada quilómetro percorrido e será ajustado de acordo com o valor anualmente fixado por portaria ministerial.

10 — Nas deslocações efectuadas em motociclo, cada quilómetro percorrido será pago na base da percentagem de 10% do preço médio em vigor da gasolina sem chumbo 98.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Documento, data e forma de pagamento**

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, nome da empresa de seguros para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho, período de trabalho a que corresponde a remuneração, descrição das horas de trabalho suplementar, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou em numerário, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita;

b) O documento referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do

mês seguinte ao da efectiva cobrança, ou de acordo com regulamento interno da empresa.

4 — A fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

*RM* — retribuição mensal;

*HS* — número de horas de trabalho semanal.

5 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo relativo às tabelas salariais.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial de 70% de acréscimo sobre a retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora e de 100% nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 150% da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, sendo, no entanto, correspondente a 50% o direito ao descanso pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo por acordo entre o empregador e o trabalhador ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 150%.

5 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes.

6 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

7 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, ou após a prestação de quatro horas de trabalho consecutivas, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, senda esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas no horário geral, ou ao pagamento da mesma pelo valor de € 5,64, que será actualizado anualmente à taxa de inflação verificada no ano anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição em caso de substituição de trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a um dia completo de

trabalho, receberá, durante a substituição, uma retribuição base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como eventuais subsídios de função que não respeitem pessoalmente ao trabalhador substituído.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Todos os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho mediante prévio acordo entre o trabalhador e a entidade, tendo aquele direito a uma retribuição especial até 20% da sua retribuição mensal, sem prejuízo de poderem prescindir desta retribuição especial os trabalhadores que exercam funções de administração ou direcção de empresa.

2 — A isenção de horário de trabalho deverá respeitar os limites máximos do período normal do trabalho, previstos na lei, bem como os limites relativos ao trabalho suplementar.

3 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de horário de trabalho, mas sim o do trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição de férias e respectivo subsídio

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias nos termos da cláusula 43.<sup>a</sup> desta convenção, que será pago de uma só vez com a retribuição do mês anterior ao do início das férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.

3 — O valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo de férias.

4 — Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## CAPÍTULO VIII

### Local de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local de trabalho deve ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta desta definição, o local de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as funções da sua actividade.

## CAPÍTULO IX

### Poder disciplinar

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Considera-se infracção disciplinar o não cumprimento de qualquer dos deveres a que o trabalhador está obrigado.

2 — O empregador nos termos das disposições seguintes exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

3 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes e testemunhas, tendo em consideração tudo o que puder esclarecer os factos.

a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador arguido, através de documento escrito, revestindo a forma de nota de culpa, apenas quando houver intenção de despedimento com justa causa.

b) Ao trabalhador será permitido, querendo, apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 10 dias úteis.

4 — As declarações das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de três por cada facto descrito na nota de culpa, são reduzidas a escrito e assinadas por estas, notificando-se para estar presente à inquirição o trabalhador arguido ou o seu representante.

5 — O poder disciplinar cessará se não for iniciado 60 dias após o conhecimento da infracção.

6 — A decisão deverá ser proferida no prazo de 30 dias após concluídas as diligências probatórias.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador nos termos da lei.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as sanções seguidamente enumeradas, as quais, à excepção da prevista na alínea a) serão sempre obrigatoriamente precedidas da elaboração do respectivo processo disciplinar:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada e fundamentada, comunicada por escrito ao infractor;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias, até 3 dias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até 12 dias;
- f) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A inexistência ou irregularidade do processo disciplinar, quando não puder ser sanada, acarretará a nulidade da sanção aplicada, dando o direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgar ter direito nos termos da lei.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Reintegração ou indemnização

1 — A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por facto imputável ao trabalhador carece de invocação de justa causa apreciada em processo disciplinar devidamente fundamentada e comunicada ao trabalhador nos termos da lei.

2 — A não confirmação de justa causa em acção de impugnação judicial de despedimento confere ao trabalhador o direito à reintegração no seu posto de trabalho, podendo optar por compensação fixado por juiz em substituição da reintegração.

## CAPÍTULO X

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Saúde, higiene e segurança

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com a empresa, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho as estruturas e cuidados necessários sobre matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho, de acordo com a legislação aplicável, incluindo a medicina no trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Organização sindical

#### SECÇÃO I

##### Dirigentes sindicais

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

1 — Cada sindicato terá direito a um número de dirigentes com direito a crédito de horas relacionado com o número de trabalhadores seus sindicalizados existentes na empresa, observando-se o critério numérico fixado na legislação aplicável.

2 — Os membros das direcções das associações sindicais após serem eleitos optarão pelo exercício da sua função a tempo inteiro ou em concomitância com o normal desempenho da sua actividade profissional.

3 — Tal opção será comunicada, por escrito, à empresa a que o trabalhador pertence, pela respectiva associação sindical.

4 — Os trabalhadores que, nos termos do n.º 2, optem pela continuidade da sua actividade profissional beneficiarão para o exercício das suas funções de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — Para efeitos do número anterior, a direcção da associação sindical interessada comunicará, por escrito, até ao dia 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores à alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

6 — Não pode haver acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

7 — Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador para efeito de crédito de horas usufruem para o exercício das suas funções do direito a faltas justificadas, sendo certo que as faltas que excedam o respectivo crédito, embora justificadas, não dão direito a retribuição.

8 — Os demais membros da direcção também usufruem, nos termos da lei, do direito a faltas justificadas, até ao limite de 33 faltas por ano, mas sem remuneração.

9 — Os restantes membros eleitos dos órgãos sociais das associações sindicais podem ausentar-se justificadamente desde que seja para a prática de actos necessários ao exercício das suas funções sindicais.

10 — Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolonguem efectiva e previsivelmente para além de um mês, aplicar-se-á o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

11 — Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o empregador, com a antecedência mínima de cinco dias, salvo motivo atendível, aplicando-se esta regra também às ausências justificadas mas não derivadas do crédito de horas.

## SECÇÃO II

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

2 — Os dirigentes sindicais que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões convocadas e implementadas nos termos das cláusulas seguintes, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas, comunicação essa que deverá conter a identificação do dirigente sindical em causa.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

Com ressalva do disposto na última parte do artigo anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias e indicar o local onde tenham lugar as reuniões.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

Os delegados sindicais têm o 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 sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por carta registada com aviso de recepção ou outro meio escrito, 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.

3 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de cem trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, instalações situadas no interior da empresa apropriadas ao exercício dessas funções; nas empresas com menos de 100 trabalhadores sempre que os delegados sindicais o solicitem.

4 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões convocadas e imple-

mentadas nos termos das cláusulas seguintes, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas, comunicação essa que deverá conter a identificação do dirigente sindical em causa.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Categoria e atribuições

1 — As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária composta por igual número de membros de representantes patronais e sindicais a qual tem como atribuições interpretar as cláusulas do presente CCT e colmatar eventuais lacunas, as quais poderão ser preenchidas por novas disposições contratuais.

2 — As deliberações, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

3 — A reintegração de lacunas fica sujeita ao regime previsto no número anterior.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão do presente CCT.

5 — A comissão paritária será constituída por dois membros efectivos e dois suplentes designados do mesmo modo.

6 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 60 dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes respectivos dos dois representantes efectivos e dos dois representantes suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

7 — Qualquer das partes tem direito a convocar a comissão paritária por escrito, enviando à outra parte a agenda dos trabalhos com os pontos que irão ser objecto de deliberação, devendo a reunião ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a recepção da convocatória.

## CAPÍTULO XIII

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

##### Disposições transitórias

1 — Tendo em conta o anterior CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 2000, celebrado entre a APICER e a FETESE, onde se encontrava instituído o regime das diuturnidades na sua cláusula 29.<sup>a</sup>, todos os trabalhadores que tenham vencido menos de quatro ou de seis diuturnidades (respectivamente no caso do subsector da cerâmica estrutural e dos restantes subsectores), vencerão excepcionalmente, a partir da publicação deste IRCT, uma última diuturnidade no momento em que seja completado o período que estiver em curso para perfazer os três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório.

2 — A última diuturnidade mencionada no número anterior será calculada nos termos do citado regime, ou seja, aplicando 6% sobre a remuneração base efectivamente auferida no momento da sua aquisição em todos os subsectores, com excepção da cerâmica estrutural cujo valor da diuturnidade é de € 9,50.

3 — Ao montante das diuturnidades já vencidas será acrescido o valor da última diuturnidade, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — O valor das diuturnidades já vencidas fica definitivamente congelado, pelo montante que estiver a ser praticado à data da publicação do presente CCT, acrescendo-lhe apenas o valor da última diuturnidade após o respectivo vencimento, nos termos do número anterior.

5 — O montante das diuturnidades será processado em separado no respectivo recibo da retribuição mensal.

## CAPÍTULO XIV

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sucessão de convenções

1 — Esta convenção sucede integralmente ao anterior CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 2000, entre a APICER e a FETESE e outro.

2 — A presente convenção colectiva é considerada globalmente mais favorável que a convenção colectiva anterior.

3 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição.

## ANEXO I

##### Definição de funções

*Analista de sistemas/analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programa; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esque-

mas de funcionamento, e ser designado em conformidade por analista orgânico e analista de sistemas.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres mais especializados de natureza administrativa. Está habilitado para o tratamento automático da informação, nomeadamente terminais de computador e microcomputador. Pode ainda exercer algumas tarefas de secretariado, traduzir e retroverter documentos e orientar e coordenar tecnicamente a actividade de um grupo de profissionais menos qualificados.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções 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; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de contabilidade (técnico oficial de contas).* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, ou resultados de exploração ou a situação patrimonial; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, como técnico oficial de contas.

*Chefe de departamento, de serviços ou de divisão:*

1) Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;

2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que na empresa depende directamente da entidade patronal ou administração e superintende em serviços administrativos.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que, de acordo com a definição, é responsável por um ou mais sectores de venda da empresa, dirigindo os trabalhadores adjuntos aos mesmos.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes e faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos das cartas, dita-as ou digita-as mecânica e ou informaticamente. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho e em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais actividades fundamentais da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

*Escriturário:*

1) 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 as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-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 vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de ou-



tros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritórios;

2) Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1), pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera com a unidade central de um sistema informático ou ordenador. Executa todos os procedimentos diários do sistema, bem como as rotinas de funcionamento ou preparação de trabalho. Pode também introduzir, elaborar ou recolher dados de qualquer suporte de informação através de terminais.

*Perfurador-verificador/operador de registo de dados.* — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que não-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitas em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente, e prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados para o que elabora novos cartões ou agrava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como operador de terminais.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

*Programador.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos/informáticos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos/informáticos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Secretário.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar

por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Anota pedidos de informações.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que 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 respectivas 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.

*Técnicos administrativos.* — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica, com habilitação superior ou não:

#### Grau I:

a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;

f) Este profissional não tem funções de coordenação;

#### Grau II:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;

f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

#### Grau III:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações,

não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;

e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

a) Supervisiona, directa e continuamente, outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;

b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica;

Grau V:

a) Supervisiona várias equipas que integrem outros técnicos/licenciados/bacharéis, situando-os nas linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos de trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo que integrem outros técnicos/licenciados/bacharéis na planificação e desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com a observância dos objectivos;

c) Toma decisões de responsabilidade passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;

e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos por contas a débito e crédito, de acordo com o plano de contas, e elabora documentos e comprovantes internos para a contabilização; verifica se os documentos foram correctamente escriturados nos registos manuais ou informatizados, concilia contas, especialmente as de relações com terceiros, garantindo a fidedignidade dos saldos; confere os balancetes periódicos, verificando a justeza dos saldos das várias contas de grau inferior e a sua correspondência com o balancete do Razão Geral; colabora com o técnico oficial de contas nas operações de regularização das contas e no apuramento de resultados; colabora com o técnico oficial de contas na elaboração das demonstrações financeiras — balanço, demonstração de resultados e anexos; elabora os documentos oficiais para pagamento de impostos e outras obrigações; recolhe elementos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; colabora na aplicação dos objectivos fixados para curto e médio prazos; pode coordenar outros trabalhadores.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções efectuadas e a actividade comercial desenvolvida.

## ANEXO II

### Condições específicas de acesso e promoção

#### I — Densidades

O número de assistentes administrativos não será nunca inferior a 20 % da totalidade dos escriturários.

#### II — Acesso e promoção

1 — É obrigatória a promoção do escriturário estagiário a escriturário logo que completem dois anos na categoria e possuam as habilitações mínimas.

2 — Os paquetes que não passem a estagiários serão promovidos a auxiliar administrativo logo que atinjam 18 anos de idade.

3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completem três anos na respectiva classe a contar da data da última promoção.

4 — No provimento dos lugares sem acesso automático as entidades patronais deverão dar sempre preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, tendo como critério de escolha:

a) Competência e zelo;

b) Maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo cursos de formação;

c) Antiguidade.

5 — A promoção do trabalhador a qualquer das profissões ou categorias previstas só terá lugar mediante acordo do mesmo.

6 — Técnicos administrativos (graus):

6.1 — Os técnicos administrativos sem habilitações equivalentes ao curso superior e os técnicos habilitados com o bacharelato do grau I ascenderão automaticamente ao grau I-B, respectivamente, após dois ou um ano de permanência neste grau.

6.2 — Após um ou dois anos de permanência no grau I-B, respectivamente para técnicos licenciados e técnicos não licenciados, passam ao grau II.

7 — A antiguidade na categoria ou no grau conta-se a partir da data da última promoção.

### ANEXO III

#### Enquadramento profissional e remunerações

##### 1 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
A-1	Chefe geral de serviços Director administrativo Director de serviços	947,89
A	Analista de sistema Chefe de contabilidade Chefe de departamento Chefe de escritório Chefe de serviços Técnico oficial de contas	861,18
B	Chefe de secção Chefe de vendas Programador informático Técnico de contabilidade Tesoureiro	783,65
C	Correspondente em línguas estrangeiras Assistente administrativo Inspector de vendas Operador de computador	737,51
D	Caixa Primeiro-escriurário Vendedor	691,92
E	Segundo-escriurário Demonstrador	628,83
F	Cobrador	599,18
G	Terceiro-escriurário	569,90
H	Telefonista	557,09
I	Contínuo Porteiro	511,74
J	Estagiário do 2.º ano	507,15

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
K	Estagiário do 1.º ano	475
L	Paquete	475

##### 2 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos)

Níveis	Profissões e categorias profissões	Remunerações (euros)
1	Director de serviços Técnico administrativo do grau VI	1 713,26
2	Técnico administrativo do grau V	1 519,73
3	Técnico administrativo do grau IV	1 164,20
4	Chefe de contabilidade Chefe de escritório Técnico oficial de contas Técnico administrativo do grau III	995,17
5	Analista de sistemas Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II	890,20
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Chefe de vendas Programador Tesoureiro Técnico administrativo do grau I-B Técnico de contabilidade	813,11
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico administrativo do grau I-A	732,45
8	Caixa Primeiro-escriurário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Vendedor	702,02
9	Cobrador Segundo-escriurário Perfurador-verificador/operador de registo de dados Operador de terminais Demonstrador	637,61
10	Telefonista	569,41
11	Contínuo (com mais de três anos) Porteiro	525,37
12	Estagiário do 2.º ano	510,82
13	Contínuo (até três anos) Estagiário do 1.º ano	475

Níveis	Profissões e categorias profissões	Remunerações (euros)
14	Paquete de 17 anos . . . . .	475
15	Paquete de 16 anos . . . . .	475

*Nota n.º 1.* — As empresas de pavimentos e revestimentos que anteriormente cumpriam o designado CCT do barro vermelho farão um aumento sobre as remunerações que actualmente praticam, desde que esta actualização não seja ultrapassada pelos limites da tabela acima indicada.

### 3 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de louça sanitária

Níveis	Profissões e categorias profissões	Remunerações (euros)
1	Director de serviços . . . . . Técnico administrativo do grau VI . . . . .	1 753,67
2	Técnico administrativo do grau V . . . . .	1 555,57
3	Técnico administrativo do grau IV . . . . .	1 191,66
4	Chefe de contabilidade . . . . . Chefe de escritório . . . . . Técnico oficial de contas . . . . . Técnico administrativo do grau III . . . . .	1 018,64
5	Analista de sistemas . . . . . Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II . . . . .	911,20
6	Assistente administrativo do grau II . . . . . Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Programador . . . . . Tesoureiro . . . . . Técnico administrativo do grau I-B . . . . . Técnico de contabilidade . . . . .	832,28
7	Assistente administrativo do grau I . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Inspector de vendas . . . . . Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção . . . . . Técnico administrativo do grau I-A . . . . .	749,73
8	Caixa . . . . . Primeiro-escriturário . . . . . Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico . . . . . Vendedor . . . . .	718,57
9	Cobrador . . . . . Segundo-escriturário . . . . . Perfurador-verificador/operador de registo de dados . . . . . Operador de terminais . . . . . Demonstrador . . . . .	652,65
10	Telefonista . . . . .	582,84

Níveis	Profissões e categorias profissões	Remunerações (euros)
11	Contínuo (com mais de três anos) . . . . . Porteiro . . . . .	537,76
12	Estagiário do 2.º ano . . . . .	522,87
13	Contínuo (até três anos) . . . . . Estagiário do 1.º ano . . . . .	475
14	Paquete de 17 anos . . . . .	475
15	Paquete de 16 anos . . . . .	475

### 4 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços . . . . . Técnico administrativo do grau VI . . . . .	1 542,84
2	Técnico administrativo do grau V . . . . .	1 368,51
3	Técnico administrativo do grau IV . . . . .	1 048,38
4	Chefe de contabilidade . . . . . Chefe de escritório . . . . . Técnico oficial de contas . . . . . Técnico administrativo do grau III . . . . .	896,15
5	Analista de sistemas . . . . . Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II . . . . .	801,84
6	Assistente administrativo do grau II . . . . . Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Programador . . . . . Tesoureiro . . . . . Técnico administrativo do grau I-B . . . . . Técnico de contabilidade . . . . .	732,24
7	Assistente administrativo do grau I . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Inspector de vendas . . . . . Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção . . . . . Técnico administrativo do grau I-A . . . . .	659,58
8	Caixa . . . . . Primeiro-escriturário . . . . . Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico . . . . . Vendedor . . . . .	632,15
9	Cobrador . . . . . Segundo-escriturário . . . . . Perfurador-verificador/operador de registo de dados . . . . . Operador de terminais . . . . . Demonstrador . . . . .	574,17
10	Telefonista . . . . .	512,78

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
11	Contínuo (com mais de três anos) . . . . . Porteiro . . . . .	475
12	Estagiário do 2.º ano . . . . .	475
13	Contínuo (até três anos) . . . . . Estagiário do 1.º ano . . . . .	475
14	Paquete de 17 anos . . . . .	475
15	Paquete de 16 anos . . . . .	475

*Nota n.º 2.* — As empresas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa que anteriormente cumpriam o designado CCT do barro vermelho serão abrangidas pelo regime salarial do subsector da cerâmica estrutural.

**5 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector das cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros)**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços . . . . . Técnico administrativo do grau VI . . . . .	1 613,66
2	Técnico administrativo do grau V . . . . .	1 431,33
3	Técnico administrativo do grau IV . . . . .	1 096,50
4	Chefe de contabilidade . . . . . Chefe de escritório . . . . . Técnico oficial de contas . . . . . Técnico administrativo do grau III . . . . .	937,29
5	Analista de sistemas . . . . . Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II . . . . .	838,65
6	Assistente administrativo do grau II . . . . . Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Programador . . . . . Tesoureiro . . . . . Técnico administrativo do grau I-B . . . . . Técnico de contabilidade . . . . .	765,85
7	Assistente administrativo do grau I . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Inspector de vendas . . . . . Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção . . . . . Técnico administrativo do grau I-A . . . . .	689,86
8	Caixa . . . . . Primeiro-escriturário . . . . . Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico . . . . . Vendedor . . . . .	661,16
	Cobrador . . . . . Segundo-escriturário . . . . .	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
9	Perfurador-verificador/operador de registo de dados . . . . . Operador de terminais . . . . . Demonstrador . . . . .	600,53
10	Telefonista . . . . .	536,32
11	Contínuo (com mais de três anos) . . . . . Porteiro . . . . .	475
12	Estagiário do 2.º ano . . . . .	475
13	Contínuo (até três anos) . . . . . Estagiário do 1.º ano . . . . .	475
14	Paquete de 17 anos . . . . .	475
15	Paquete de 16 anos . . . . .	475

Lisboa, 16 de Dezembro de 2010.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

*José Luís Barradas Carvalho de Sequeira*, mandatário.  
*Francisco António Tavares Gomes*, mandatário.

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

SITSESE — Sindicatos dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

**Declaração**

(artigo 492.º do Código do Trabalho)

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes, declaram o seguinte:

1) Entidades celebrantes — APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas;

2) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes — pela APICER, José Luís Barradas Carvalho de Sequeira, na qualidade de mandatário, e Francisco António Tavares Gomes, na qualidade de mandatário; pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas, Joaquim Manuel Galhanas da Luz, na qualidade de mandatário;

3) Âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico — empresas e trabalhadores de serviços (administrativos) do sector da indústria de cerâmica em todo o território nacional;

4) Data de celebração do acordo de novo instrumento de regulamentação colectiva — 16 de Dezembro de 2010;

5) Convenção alterada — CCT do pessoal administrativo da indústria de cerâmica publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2000;

6) Prazo de vigência — 24 meses, sendo de 12 meses a vigência da tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária (n.ºs 1 e 2 da cláusula 2.ª);

7) Valores das retribuições — os constantes das tabelas salariais no anexo III com os n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5;

8) Número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela nova convenção colectiva de trabalho no território nacional — 703 empregadores e 1690 trabalhadores.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

*José Luís Barradas Carvalho de Sequeira*, mandatário.  
*Francisco António Tavares Gomes*, mandatário.

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

SITese — Sindicatos dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

Depositado em 29 de Dezembro de 2010, a fl. 96 do livro n.º 11, com o n.º 234/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **Contrato colectivo entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT (contrato colectivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, em

toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3 — O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respectivamente.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de Outubro de cada ano.

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

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

6 — O presente CCT vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

##### Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel — as habilitações exigidas por lei;

Trabalhadores de escritório:

1) As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência as que possuem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório;

2) Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior;

3) A idade mínima de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores — idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório — as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Porteiro — 18 anos;

Guarda — 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.