

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio a retalho de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais

prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços;

b) Empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

28 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global**

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência e revisão**

##### Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado as empresas representadas pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração, e, por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes e aplica-se em todo o território nacional às empresas que prestem serviços de contabilidade, fiscalidade e administração.

2- O presente CCT abrange potencialmente 80 000 trabalhadores e 12 000 empregadores.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência**

1- O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra

em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de conteúdo remuneratório terão a vigência de um ano, serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro. Excepcionalmente, no presente ano a tabela salarial produz efeitos a 1 de setembro.

##### Cláusula 3.ª

##### **Revisão**

1- Qualquer das partes, pode apresentar proposta de revisão do CCT em vigor com a antecedência mínima de 90 dias, em relação aos prazos de vigência constantes na cláusula anterior, a qual revestirá forma escrita.

2- A parte destinatária da proposta responderá nos 30 dias seguintes à sua receção, apresentando contraproposta.

3- As negociações diretas terão o seu início no prazo máximo de 15 dias após a receção da contraproposta.

4- A convenção a rever manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

#### CAPÍTULO II

#### **Admissão e carreira profissional**

##### Cláusula 4.ª

##### **Categoria e reclassificação profissional**

1- As categorias profissionais abrangidas pelo presente

CCT são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- Nos casos em que haja lugar a reclassificação profissional decorrente da aplicação do número anterior, esta deverá efetuar-se no prazo de 120 dias após a publicação do presente CCT.

3- Os casos de dúvida quanto à reclassificação dos trabalhadores deverão ser resolvidos pela comissão paritária prevista neste contrato, nos 30 dias subsequentes, à entrada do pedido.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- As categorias profissionais omissas serão definidas e enquadradas nos grupos que lhe corresponderem, face ao seu conteúdo funcional, pela comissão paritária prevista neste contrato.

2- As definições de categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento de qualquer interessado, ou seu representante na comissão paritária.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que tenham 18 anos de idade e reúnam as habilitações literárias mínimas adequadas ao exercício das funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão será feita a título experimental, por um período de 90 dias.

2- Para as categorias profissionais de contabilista certificado, director/chefe de serviços, economista/contabilista, coordenador/chefe de secção, secretário de direcção, o período previsto poderá ser alargado até 180 dias, mediante acordo por escrito.

3- Findo o período experimental a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão provisória.

4- Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra cujo capital seja subscrito maioritariamente por todos os sócios daquela, ou pela própria sociedade, e igualmente abrangida pelo presente contrato, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira firma.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição temporária

1- A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo.

2- O trabalhador substituído não poderá auferir retribuição inferior à da categoria que lhe for atribuída.

3- Os trabalhadores admitidos nas condições desta cláusula terão direito às regalias estabelecidas neste contrato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1- Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a

diversas categorias profissionais terá direito a ser pago pelo salário daquelas categorias, na proporção do tempo de serviço prestado em cada uma delas.

2- Na impossibilidade de determinar com rigor o tempo a que o trabalhador está afeto ao serviço prestado em cada categoria, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- O empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria superior para além de 30 dias, passará a receber como retribuição a da categoria do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

3- Quando o exercício de tais funções resultar da substituição de qualquer trabalhador e esta já tiver durado 120 dias ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a retribuição respetiva, salvo nos casos de licenças por protecção da parentalidade, licença sem retribuição ou por incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, acidente ou outra causa incapacitante.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

1- Os técnicos de contabilidade são admitidos como estagiários durante três anos, após o que ascendem à categoria de técnico de contabilidade.

2- Os assistentes administrativos são admitidos como estagiários durante dois anos, após o que ascendem à respectiva categoria.

3- Os técnicos de recursos humanos e os técnicos de informática são admitidos como estagiários durante dois anos, após o que ascendem às respectivas categorias.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho prestado;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe

formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica dos contabilistas certificados ao seu serviço, nos termos exigidos pelo Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, salvo se a responsabilidade estiver transferida para seguradora;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou da presente convenção;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

m) Enviar à associação sindical respetiva o valor das quotas sindicais dos trabalhadores nele inscritos, até ao dia 20 do mês seguinte a que disserem respeito, se para tal houver acordo escrito entre trabalhador e empregador.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde no trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres de todos os trabalhadores:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Executar com zelo e diligência todos os serviços que lhes forem confiados e que estejam de harmonia com a sua categoria profissional ou que lhe sejam determinados nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Participar de modo diligente em ações de formação pro-

fissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

f) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

g) Guardar lealdade ao empregador, não executando para terceiros, direta ou indiretamente, serviços que façam parte do âmbito das atividades prosseguidas pelo empregador, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho, relações ou indicações sobre clientes ou sobre negócios executados ou em execução;

h) Não aceder a dados pessoais dos seus superiores hierárquicos, de colegas de trabalho, de outros colaboradores da empresa, de clientes ou de pessoas a estes ligadas, ou de pessoas que se relacionem com a empresa, salvo se necessários, e na medida do necessário, ao seu desempenho profissional, não copiando nem transferindo tais dados para si ou para terceiros, salvo na medida do estritamente necessário ao seu exercício profissional, sob pena de violação grave dos seus deveres laborais, incorrendo em responsabilidade civil, disciplinar e penal;

i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

j) Promover ou executar os atos e comportamentos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

l) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou da presente convenção;

n) Observar quaisquer regulamentos internos elaborados de acordo com as necessidades normais e ocasionais de serviço, respeitando a lei e a presente convenção;

o) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e no exterior, nomeadamente nas instalações dos clientes, quando em exercício profissional;

p) Dar cumprimento às cláusulas da presente convenção e cumprir as deliberações da comissão paritária, no âmbito da sua competência.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos contabilistas certificados

1- Os contabilistas certificados deverão pautar o exercício da sua atividade no respeito pela lei, pelas normas contabilísticas em vigor, assim como pelas diretivas do seu empregador que não colidam com aquelas normas e princípios, que deverão sempre respeitar, salvo se arguirem, por escrito, a sua ilegalidade.

2- As relações entre os contabilistas certificados e as empresas clientes do seu empregador deverão limitar-se apenas ao estritamente necessário para a execução dos serviços contabilístico-fiscais, de que estão incumbidos e pelos quais são responsáveis.

3- O contabilista certificado, quando cesse o seu contrato individual de trabalho, não pode assumir qualquer vínculo contratual relativamente a clientes do seu empregador, até ao termo do exercício seguinte ao da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou nesta convenção;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou na presente convenção;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento, salvo os casos previstos na lei;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, qualquer estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

l) Despedir o trabalhador sem justa causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se esta resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele prestar serviço.

2- No caso de transferência definitiva de local de trabalho, se esta causar prejuízo sério para o trabalhador, devidamente comprovado, este pode resolver o contrato, tendo direito a compensação nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

3- O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e da mudança de residência ou, no caso de a transferência ser temporária, de alojamento.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante beneficia dos direitos e deve cumprir as obrigações inerentes ao respetivo estatuto, nos termos dos artigos 90.º a 96.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

A empresa obriga-se a facilitar aos seus trabalhadores, quando dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões paritárias ou sindicais de empresa, o cumprimento da sua missão, não podendo daí resultar qualquer prejuízo imediato ou mediato para esses trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Assédio

1- É proibida a prática de assédio no trabalho.

2- Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado no trabalho ou em formação profissional, com a intenção de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- O empregador obriga-se a proporcionar, aos seus trabalhadores, formação contínua adequada à melhoria das suas aptidões profissionais e do trabalho a desenvolver, assegurando-lhes formação mínima de 40 horas anuais.

2- No caso de trabalhadores contratados a termo por período superior a três meses, a duração da formação profissional será proporcional ao período trabalhado nesse ano.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direitos da parentalidade

O regime de protecção da parentalidade fica sujeito às normas previstas no Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Contratação a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Épocas de maior actividade da empresa, resultante do cumprimento de obrigações contabilísticas e fiscais ou para implementação de alterações relevantes no seu cumprimento;

f) Acréscimo excepcional de actividade;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de recuperação de contabilidades, estudos, projectos ou outras actividades definidas e temporárias.

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

a) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;

b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muita longa duração.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto nas situações referidas no número anterior com excepção da alínea d).

5- Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre a entidade empregadora e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se aqueles forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados ao mesmo empregador através de contrato por tempo indeterminado.

6- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

7- O disposto no número anterior não é aplicável quando ocorra nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

8- Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvo as especificidades inerentes ao contrato.

9- No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para

os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo, a entidade empregadora comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

10- Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

11- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo, com excepção do disposto no número 6 e na alínea e) e h) do número 2, desde que não ocorra por período superior a seis meses no ano civil.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- Para efeitos da alínea e) do número 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho para o pessoal abrangido por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira, não podendo exceder 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido, por um período não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do

período normal de trabalho e que seja determinado pelo empregador.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as empresas tenham que fazer face a acréscimos temporários de trabalho;

b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar um prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;

c) Quando estiver em causa o cumprimento de obrigações legais, que não seja possível cumprir nos prazos legalmente definidos face à estrutura da empresa.

3- O trabalhador está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar salvo se, invocando motivos atendíveis e justificados, solicitar a sua dispensa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal ou nos feriados têm direito a um dia de descanso compensatório num dos 3 dias úteis seguintes.

3- São feriados obrigatórios:

a) 1 de janeiro;

b) Sexta-Feira Santa;

c) Domingo de Páscoa;

d) 25 de abril;

e) 1 de maio;

f) Corpo de Deus (festa móvel);

g) 10 de junho;

h) 15 de agosto;

i) 5 de outubro;

j) 1 de novembro;

k) 1 de dezembro;

l) 8 de dezembro;

m) 25 de dezembro.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, desde que haja o acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Além dos feriados obrigatórios, serão observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital do distrito;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence no dia um de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não estando condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode

ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

#### Cláusula 29.<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 considerados úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 20 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de prestação de trabalho.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Ano do gozo das férias

1- As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem.

2- Por acordo entre empregador e trabalhador, as férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Marcação das férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

2- Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a

aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

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

6- O empregador pode encerrar para férias nos dias considerados «pontes», ou seja, os dias que se situem entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal, devendo informar os trabalhadores até 15 de dezembro do ano anterior.

7- O empregador deve elaborar o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantê-lo afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e o subsídio de férias respetivo:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- 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 tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup>;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filhos, a netos nos termos da lei ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>;

f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos legais;

i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

k) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho:

a) Até vinte dias, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;

b) Até cinco dias, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

c) Até dois dias, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior no caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva

em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto**

1- O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.

2- A possibilidade de faltar prevista no número 1 não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo.

3- Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto;

b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Comunicação de ausência**

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, com a indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida

num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Prova de motivo justificativo de falta**

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

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Efeitos de falta justificada**

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) Para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar, até 15 dias por ano, nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>;

d) Para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar situada fora da ilha de residência, para realização do parto, nos termos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup>;

e) As que por lei sejam consideradas justificadas, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- As faltas para assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup> 53.<sup>a</sup>, são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Efeitos de falta injustificada**

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente



ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, desde que fique salvaguardado o mínimo de vinte dias úteis ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, as retribuições relativas a períodos inferiores a 1 mês são calculadas na base do salário/hora, o qual é determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12 \text{ (meses)}}{\text{Horas semanais} \times 52 \text{ (semanas)}}$$

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima do trabalho

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A remuneração certa mínima mensal é a prevista no anexo III.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 %, se o trabalho for diurno;

b) 150 %, se o trabalho for noturno;

c) 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, descanso complementar ou em feriados.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 e as 7h00.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,20 € por cada dia completo de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Documento, data e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no ato de pagamento da retribuição, um documento escrito no qual constem o nome do trabalhador, categoria profissional, período de trabalho a que corresponde a retribuição com discriminação de todos os elementos que a integram, os descontos e o montante líquido a receber.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Compensações e descontos

1- Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) A desconto a favor do Estado, da Segurança Social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;

b) A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;

c) À sanção pecuniária disciplinar aplicada ao trabalhador, após instauração de processo disciplinar;

d) A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;

e) A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efetuada pelo empregador por conta do trabalhador e com o acordo deste;

f) A abono ou adiantamento por conta da retribuição.

3- Os descontos a que se refere o número anterior, com exceção do indicado na alínea a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 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 situações:

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias e do subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração das férias.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial correspondente a 25 % da remuneração base mensal.

2- Podem renunciar à retribuição especial referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções integradas nos níveis I, II e III do anexo II.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- A retribuição auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6 % indexada ao valor do salário do grupo v do anexo III por cada 3 anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de 3 diuturnidades.

2- Para este efeito conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor da presente convenção.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Facto determinante da suspensão respeitante a trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impe-

dimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no número 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele período.

3- O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- A empresa deverá entregar ao trabalhador documento comprovativo da autorização e do período de licença sem retribuição.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de faltas injustificadas ao serviço.

### CAPÍTULO VIII

#### Poder disciplinar

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar o ato ou omissão com dolo ou culpa do trabalhador que viole os deveres que lhe caibam nessa qualidade.

2- A empresa, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer diretamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direção e responsabilidade.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;

- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Procedimento disciplinar e prescrição

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, ao qual serão concedidos os meios de defesa adequados.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Proibição de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

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

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação superveniente;

g) Resolução pelo trabalhador;

h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Regime de cessação de contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o constante do Código do Trabalho.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Documentos a entregar ao trabalhador

1- Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo, a empresa tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Denúncia com aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O período de aviso prévio previsto no número anterior pode ser aumentado até seis meses, relativamente aos trabalhadores com categorias profissionais constantes dos níveis I, II e III do anexo II, mediante acordo escrito ou cláusula constante do contrato individual de trabalho.

3- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante o período de duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Denúncia sem aviso prévio

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Revogação da denúncia

1- O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante

comunicação escrita dirigida a este.

2- O trabalhador, caso não possa assegurar a receção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.

3- A cessação prevista no número anterior só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar.

2- Presume-se o abandono do trabalho em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida deste.

4- A presunção estabelecida no número 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência.

5- Em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deve indemnizar o empregador pelo valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio de acordo com a antiguidade do trabalhador, sem prejuízo da indemnização por danos causados pelo abandono.

## CAPÍTULO XI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho

1- O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

2- O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.

4- Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou determinadas pelo empregador.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Constituição, funcionamento e competência

1- Será constituída uma comissão paritária formada por 4 elementos, sendo dois nomeados pela APECA e dois pelas associações sindicais outorgantes.

2- As partes indicarão reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor desta convenção, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. por cada representante será indicado 1 elemento suplente para substituição dos efetivos em caso de impedimento.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de 2, os quais não terão direito a voto.

4- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o momento, pela parte que os mandou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5- Compete à comissão paritária interpretar e integrar casos omissos da presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada uma das partes para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no ministério do emprego e segurança social para efeitos de depósito e publicação.

8- A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência de 15 dias com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9- A alteração da agenda de trabalhos só é possível por deliberação unânime dos membros da comissão presentes.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões por acidente

1- Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalhador ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a entidade patronal deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a sua capacidade.

2- No caso previsto no número anterior, a entidade patro-

nal completará, ao trabalhador, o vencimento correspondente à categoria profissional em que estava qualificado à data do acidente ou da doença profissional, sempre que a remuneração correspondente à nova categoria profissional acrescida da pensão lhe seja inferior.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições finais e transitórias

##### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### Extinção de categorias profissionais

1- São extintas as seguintes categorias profissionais:

- Analista de informática;
- Inspector administrativo;
- Programador de informática;
- Secretário-geral;
- Tesoureiro;
- A lista de funções;
- Planeador de informática;
- Técnico administrativo;
- Técnico de contabilidade principal;
- Caixa;
- Cobrador;
- Controlador de informática;
- Guarda;
- Porteiro;
- Pacote.

2- No caso de, nas empresas, existir algum trabalhador com alguma das categorias profissionais referidas no número antecedente, será mantida a categoria com a retribuição aplicável ao nível de remunerações onde presentemente se inclui, sem prejuízo da sua reconversão em alguma das categorias constantes do anexo I, adequada ao seu núcleo funcional.

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### Regime mais favorável

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuições ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticados, tendo a classificação dos trabalhadores abrangidos de corresponder às categorias constantes desta convenção.

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

###### Sucessão de regulamentação

O presente contrato colectivo de trabalho revoga o con-

trato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2015.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais

##### Definição funcional

*Assessor/a ou consultor/a* - Trabalhador que possui uma licenciatura em área relacionada com a actividade do seu empregador e que exerce funções de assessoria ou consultoria na empresa empregadora ou nas empresas suas clientes.

*Assistente administrativo/a* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos; Receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários; Faz processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, procede à expedição da correspondência, prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa, podendo emitir faturas e recibos do empregador ou de clientes, atende e encaminha os clientes em função do tipo de informação ou serviço pretendido; Procede ao preenchimento e submissão do Relatório Único do seu empregador e dos clientes deste, à comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores e ao processamento de salários, emissão dos respetivos recibos e preenchimento e submissão das declarações de remunerações e de outros documentos legalmente exigidos respeitantes às relações laborais.

*Auxiliar de serviços gerais* - Trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, tanto internas como externas.

*Chefe de secção ou departamento* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com atividades afins.

*Contabilista* - Possui uma licenciatura em contabilidade, inscrito ou não na Ordem dos Contabilistas Certificados, que procede à execução de contabilidades contratadas pela empresa de contabilidade, respeitantes a entidades públicas ou privadas que possuam ou que devam possuir contabilidade organizada, na sede da empresa ou nas instalações dos clientes desta, sob a supervisão do contabilista certificado responsável pela contabilidade.

*Contabilista certificado* - Contabilista inscrito na Ordem dos Contabilistas Certificados que assume a responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal, das entidades por cujas contabilidades é responsável; Assina, conjuntamente com o representante legal das entidades por cujas contabilidades é responsável, as respetivas demonstrações financeiras e declarações fiscais; Pode ainda exercer as funções de director técnico da empresa de contabilidade, junto do Ordem dos Contabilistas certificados.

*Contínuo/a* - Recebe, anuncia e acompanha os visitantes, faz entrega de correspondência e documentos, internamente

e no exterior, junto de clientes e outras entidades. Pode ainda executar serviços de cópias, reprodução de documentos e arquivo.

*Diretor/a de serviços* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades 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.

*Estagiário/a* - Trabalhador que, sob a orientação de um ou mais profissionais designados para o efeito, executa tarefas conducentes à sua preparação, integração e execução das actividades que constituem o núcleo funcional da área profissional para que estagia.

*Operador/a de computador (a extinguir quando vagar)* - Opera e controla os meios informáticos, mantendo-os operacionais para o cumprimento das várias obrigações e dos prazos declarativos; Sob a supervisão do contabilista certificado, procede aos lançamentos contabilísticos; vigia o tratamento da informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, corrige os possíveis erros detetados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas, classifica, cataloga e mantém atualizados os suportes informáticos, fornecendo-os, sempre que necessário.

*Rececionista de secretariado* - Ocupa-se especificamente do secretariado, atendendo o telefone e reencaminhando as chamadas para os respetivos departamentos; Receciona a correspondência e os documentos entregues pelos clientes, lavrando o respetivo protocolo e encaminhando-os para os respetivos departamentos; Regista os assuntos dos clientes que lhe são transmitidos, prestando as informações convenientes ou encaminhando o assunto para os respetivos departamentos; Procede ao agendamento dos assuntos relacionados com os clientes, incluindo reuniões; Ocupa-se ainda de serviços de expediente e arquivo.

*Secretário/a de direção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras actividades, competem-lhe, normalmente, redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária; providenciar pela organização da agenda de trabalhos e de atendimento externo e agendar reuniões de trabalho.

*Técnico/a de contabilidade* - Sob a supervisão e orientação do contabilista certificado responsável pela contabilidade: Ocupa-se da organização de toda a documentação contabilística das empresas contratadas, na sede da empresa

ou nas instalações dos clientes desta, executando todos os trabalhos preparatórios para os lançamentos contabilísticos, seja em suporte de papel ou em ficheiros informáticos, de acordo com os procedimentos e exigências legais, tendo em conta as normas e princípios contabilísticos; Verifica se a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais; Executa todas as tarefas de classificação e elabora documentos de natureza contabilística; Verifica se os diários executados sob a forma escrita ou formulário informático correspondem aos documentos classificados e lançados; Elabora a conferência de contas correntes e certifica as informações contabilísticas nelas registadas, procedendo às necessárias correções. Faz verificações periódicas e submete o seu trabalho à apreciação do contabilista certificado; Pode ainda emitir faturas e recibos do empregador ou de clientes; Procede à conferência bancária das contas bancárias dos clientes.

*Técnico/a de informática* - Trabalhador incumbido da instalação e controle do funcionamento e coordenação dos programas informáticos, prestando todo o apoio ao normal funcionamento dos sistemas informáticos. Ocupa-se de toda a área informática, seja ao nível do software, seja ao nível do hardware.

*Técnico/a de recursos humanos* - Entre outras funções, procede: À comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores e cessação dos contratos de trabalho; Ao processamento de salários, emissão dos respetivos recibos e preenchimento e submissão das declarações de remunerações; Ao preenchimento e submissão do Relatório Único do seu empregador e dos clientes deste; Processa informação acerca dos trabalhadores, nomeadamente mapas de férias, controlo da assiduidade, atualização da ficha dos trabalhadores e outros mapas ou documentos legalmente exigidos no âmbito dos deveres laborais; Colabora com a gerência na implementação e eficácia dos programas de higiene e segurança no trabalho implementados na empresa. Nas empresas com menos de quinze trabalhadores, estas funções poderão ser executadas por um assistente administrativo.

*Técnico/a de serviços externos* - Presta serviços predominantemente fora da empresa com funções bem definidas e de acordo com as instruções emanadas tanto dos serviços internos como do cliente contratado, deslocando-se em transporte urbano, suburbano ou em viatura própria ou da empresa; Executa tarefas junto dos clientes contratados, nomeadamente a recolha e entrega de documentação; Executa funções de apoio aos serviços de secretariado, de informática e de contabilidade, junto dos diversos organismos e entidades, nomeadamente tarefas acordadas com os clientes.

*Trabalhadores de limpeza* - Executa o serviço de limpeza das instalações do empregador.

## ANEXO II

**Enquadramento por níveis de retribuição**

Nível I:

Contabilista certificado;  
Diretor/a de serviços.

Nível II:

Assessor/a ou consultor/a.

Nível III:

Chefe de secção ou departamento;  
Contabilista.

Nível IV:

Secretário/a de direção;  
Técnico/a de contabilidade;  
Técnico/a de informática;  
Técnico/a de recursos humanos.

Nível V:

Assistente administrativo/a;  
Estagiário do 3.º ano de técnico de contabilidade;  
Operador/a de computador (a extinguir quando vagar);  
Rececionista de secretariado;  
Técnico/a de serviços externos.

Nível VI:

Contínuo/a;  
Estagiário do 2.º ano.

Nível VII:

Estagiário do 1.º ano.

Nível VIII:

Auxiliar de serviços gerais;  
Trabalhadores de limpeza.

## ANEXO III

**Tabela salarial**

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Contabilista certificado Diretor/a de serviços	1 092,00
II	Assessor/a ou consultor/a	994,00
III	Chefe de secção ou departamento Contabilista	843,00
IV	Secretário/a de direção Técnico/a de contabilidade Técnico/a de informática Técnico/a de recursos humanos	779,00

V	Assistente administrativo/a Estagiário do 3.º ano de técnico de contabilidade Operador/a de computador (a extinguir quando vagar) Rececionista de secretariado Técnico/a de serviços externos	714,00
VI	Contínuo/a Estagiário do 2.º ano	705,00
VII	Estagiário do 1.º ano	705,00
VIII	Auxiliar de serviços gerais Trabalhadores de limpeza	705,00

Porto, 5 de dezembro de 2022.

Pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração:

*Carlos Manuel Boavida Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Luís Pinto Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*António José Silva Santos*, na qualidade de mandatário.**Declaração**

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 28 de dezembro de 2022, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 267/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.