

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 31

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 10,26

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 31	P. 4717-4824	22-AGOSTO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	4719
Organizações do trabalho .....	4809
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

	Pág.
<b>Despachos/portarias:</b>	
— Amorim Revestimentos, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	4719
— Legrand Eléctrica, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	4719

### Regulamentos de condições mínimas: ...

### Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril) .....	4720
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) .....	4722
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITEC — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias .....	4723

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Revisão global .....	4724
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — centro) — Revisão global .....	4736
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Revisão global .....	4761
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo) — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	4787
— AE entre a empresa Morais Matias, L. <sup>da</sup> , e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras .....	4803

— AE entre a empresa Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> , e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras .....	4806
— AE entre a Port'Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — Alteração salarial e outras .....	4807
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	4808

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

...

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Direcção:

...

#### III — Corpos gerentes:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Amoníaco de Portugal, S. A. ....	4810
------------------------------------	------

#### II — Identificação:

— Amoníaco de Portugal, S. A. (Comissão e Subcomissão) .....	4824
--	------

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Amorim Revestimentos, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa Amorim Revestimentos, S. A., com sede na Rua do Ribeirinho, 202, 4536-907 São Paio de Oleiros, concelho de Santa Maria da Feira, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria da cortiça, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2002.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de, face às inovações tecnológicas introduzidas no processo produtivo, que lhe proporcionaram algumas vantagens concorrenciais nos produtos e mercados, ser necessário garantir um fluxo de produção de acordo com as expectativas dos mercados e a consequente concretização dos objectivos de exploração e rentabilidade do negócio, só possível através de um aproveitamento adequado da capacidade produtiva instalada pelo recurso à laboração em regime contínuo.

Relativamente aos trabalhadores envolvidos, refira-se duas vertentes:

Quanto àqueles que integram o 4.º turno, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso;

No que se refere aos profissionais que já fazem parte dos três primeiros turnos, não se está perante uma verdadeira alteração dos horários de trabalho, nos pressupostos do artigo 173.º do Código do Trabalho, tratando-se, isso sim, de legitimar formal e legalmente uma prática de organização de tempos de trabalho que a empresa mantém desde longa data.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) No que se refere à questão de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, existe, por um lado, um parecer favorável no que concerne aos três primeiros turnos, subscre-

vendo alguns dos elementos da Comissão de Trabalhadores a declaração de concordância de implementação do 4.º turno;

- 3) Foi concedida à empresa licença de exploração industrial em resultado de vistoria realizada pela Direcção Regional do Norte do Ministério da Economia e Inovação;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Amorim Revestimentos, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais sitas na Rua do Ribeirinho, 202, São Paio de Oleiros, concelho de Santa Maria da Feira.

26 de Julho de 2005. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Legrand Eléctrica, S. A. Autorização de laboração contínua**

A sociedade Legrand Eléctrica, S. A., com sede na Estrada de Alagoa, 96, 2775-716 Carcavelos, concelho de Cascais, pessoa colectiva n.º 500266913, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o n.º 72, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para a laboração contínua nas suas instalações sitas no local da sede.

A actividade que a sociedade prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo-lhe aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria eléctrica publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996.

A requerente Legrand Eléctrica, S. A., fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade — face à estratégia adoptada pelo grupo internacional a que per-

tence — de implementação dos projectos de internacionalização e do aumento da respectiva quota no mercado interno.

Alega, para o efeito, o significativo investimento (sobretudo na vertente industrial) realizado nos últimos anos, geradores de uma consequente e constante melhoria de equipamentos e produtos, bem como a recente deslocalização da produção da Áustria para a fábrica em Portugal.

Acrescentando que, para manter a competitividade, se torna indispensável o aproveitamento total da capacidade instalada no estabelecimento, a diminuição dos custos de produção — através da redução do volume/custo de trabalho suplementar —, o acréscimo do volume de vendas para a exportação e o aumento do volume de negócios, concluindo que o processo no seu conjunto levará à criação de novos postos de trabalho e à obtenção de importantes êxitos para o País.

Relativamente aos trabalhadores envolvidos são referidas duas situações:

- a) Os trabalhadores que já fazem parte dos quadros da empresa, os quais não sofrem uma verdadeira alteração dos horários de trabalho nos termos definidos no artigo 173.º do Código do Trabalho, tratando-se, apenas, de legitimar, formal e legalmente, uma prática de organização de tempos de trabalho que a sociedade mantém desde longa data;
- b) Os trabalhadores a admitir, cuja concordância quanto ao horário de trabalho será obtida no momento da admissão.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) No que se refere à audição de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores foram solicitados, através dos respectivos delegados sindicais, os competentes pareceres, tendo o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins emitido parecer favorável ao regime de laboração contínua e o SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas se abstido de pronunciar;
- 3) A questão respeitante à concordância dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua corresponde à acima expressa;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se encontram comprovados os fundamentos aduzidos pela sociedade requerente;

Determina-se:

Pelo exposto e nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é autorizada a sociedade Legrand Eléctrica, S. A., a laborar de forma contínua nas instalações sitas na Estrada de Alagoa, 96, 2775-716 Carcavelos, concelho de Cascais.

1 de Agosto de 2005. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

**Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril).**

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Federação dos Sindicatos

da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A referida convenção actualiza a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva extensão, 57,1% do total dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 31% dos trabalhadores auferem remunerações até 2,3% inferiores às da convenção, constatando-se que são as empresas dos escalões entre 21 e 50 e entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A retribuição do operário de 2.<sup>a</sup> da tabela B da convenção («Serviços complementares») é inferior à retribuição mínima mensal garantida. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da convenção apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A convenção actualiza também o subsídio de alimentação em 4,48%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

São excluídos da presente extensão:

- a) O n.º 2 da cláusula 18.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»), por contrariar o disposto no artigo 198.º do Código do Trabalho ao determinar a não obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar;
- b) A cláusula 19.<sup>a</sup> («Isenção de horário de trabalho»), por estabelecer, quanto às condições de isenção de horário de trabalho, um regime mais restrito que o fixado pelo artigo 177.º do Código do Trabalho;
- b) O n.º 4 da cláusula 24.<sup>a</sup> («Fixação da época de férias»), por consagrar a obrigatoriedade de o empregador conceder a faculdade de gozo de férias em simultâneo para os trabalhadores do mesmo agregado familiar, divergindo, deste modo, do disposto no n.º 5 do artigo 217.º do Código do Trabalho;
- d) O n.º 7 da cláusula 24.<sup>a</sup> («Fixação da época de férias») e a cláusula 26.<sup>a</sup> («Proibição de interrupção de férias»), por exigir acordo expresso escrito do trabalhador para a alteração do período de férias e proibir, a menos que haja acordo escrito do trabalhador, a interrupção das mesmas, divergindo do disposto no n.º 1 do artigo 218.º do Código do Trabalho;
- e) O n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup> («Descanso semanal»), por divergir do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 205.º do Código do Trabalho no que respeita às circunstâncias em que o dia de descanso semanal poderá deixar de coincidir com o domingo;
- f) O n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup> («Feriados»), por regular feriados obrigatórios, em contradição com os artigos 208.º e 210.º do Código do Trabalho;
- g) O n.º 6 da cláusula 34.<sup>a</sup> («Tipos de faltas»), por regular tipos de faltas, em contradição com os artigos 226.º e 227.º do Código do Trabalho;
- h) O n.º 13 da cláusula 35.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»), por regular os efeitos das faltas no direito a

férias, em contradição com o artigo 232.º do Código do Trabalho;

- i) A alínea b) da cláusula 42.<sup>a</sup> (« Protecção na maternidade»), por circunscrever às mulheres a possibilidade de interrupção do trabalho diário para aleitação durante 12 meses após o parto, em contradição com o n.º 3 do artigo 39.º do Código do Trabalho;
- j) A cláusula 45.<sup>a</sup> («Trabalhadores-estudantes»), por permitir que se exceda o limite máximo semanal de horas para a frequência de aulas, divergindo, deste modo, do disposto no artigo 149.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por remissão do artigo 85.º do Código do Trabalho;
- l) A cláusula 46.<sup>a</sup> («Obrigação das empresas»), por regular a formação profissional contínua dos trabalhadores, em contradição com o regime do n.º 2 do artigo 125.º do Código do Trabalho e do n.º 5 do artigo 168.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- m) A cláusula 52.<sup>a</sup> («Fiscalização»), por condicionar o exercício da actividade das entidades fiscalizadoras, em contradição com o regime do artigo 279.º do Código do Trabalho;
- n) A cláusula 53.<sup>a</sup> («Instituição») e o n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup> («Competência»), por regularem a constituição de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho em contradição com o regime do artigo 277.º do Código do Trabalho e do artigo 215.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- o) A cláusula 62.<sup>a</sup> («Sanções disciplinares»), por prever um elenco mais restrito de sanções disciplinares que o do artigo 366.º do Código do Trabalho;
- p) O n.º 3 da cláusula 64.<sup>a</sup> («Regulamentos internos»), por regular a entrada em vigor do regulamento interno, em contradição com o disposto no n.º 4 do artigo 153.º do Código do Trabalho.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Cho-

colates e Confeitaria e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas que se dediquem ao fabrico de chocolates não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas que se dediquem ao fabrico de chocolates filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São excluídos da extensão o n.º 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>, a cláusula 19.<sup>a</sup>, os n.ºs 4 e 7 da cláusula 24.<sup>a</sup>, a cláusula 26.<sup>a</sup>, o n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>, o n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup>, o n.º 6 da cláusula 34.<sup>a</sup>, o n.º 13 da cláusula 35.<sup>a</sup>, a alínea b) da cláusula 42.<sup>a</sup>, a cláusula 45.<sup>a</sup>, a cláusula 46.<sup>a</sup>, a cláusula 52.<sup>a</sup>, a cláusula 53.<sup>a</sup>, o n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup>, a cláusula 62.<sup>a</sup> e o n.º 3 da cláusula 64.<sup>a</sup>

3 — A retribuição do operário de 2.<sup>a</sup> da tabela B da convenção («Serviços complementares») apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

27 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos).**

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A referida convenção actualiza a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva

extensão, 18,07% do total dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 12,07% auferem remunerações em mais de 7,1% inferiores às fixadas pela tabela salarial da convenção. Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que os trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção se encontram distribuídos por empresas de todos os escalões, muito embora com maior destaque para as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores.

A retribuição do nível XI da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Por outro lado, a convenção actualiza também o abono para falhas em 6,67%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante a convenção se aplicar na indústria de bolachas e afins, a presente extensão abrangerá exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude de as restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

São excluídas da presente extensão:

- a) A cláusula 30.<sup>a</sup> («Feriados»), por regular os feriados em contradição com o regime previsto nos artigos 208.º e 210.º do Código do Trabalho;
- b) A cláusula 36.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»), na medida em que parte das disposições desta cláusula se encontra em contradição com o regime do n.º 1 do artigo 36.º e dos artigos 225.º a 227.º do Código do Trabalho;
- c) A cláusula 49.<sup>a</sup>, por violar os artigos 411.º e seguintes do Código do Trabalho no que respeita ao despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) A alínea e) do n.º 1 da cláusula 50.<sup>a</sup> («Sanções disciplinares»), por omitir a perda de antiguidade como sanção que acompanha a suspensão de trabalho com perda de retribuição, conforme preceitua a alínea e) do artigo 366.º do Código do Trabalho.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17,

de 8 de Maio de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São excluídas da extensão as cláusulas 30.<sup>a</sup>, 36.<sup>a</sup> e 49.<sup>a</sup> e a alínea e) do n.º 1 da cláusula 50.<sup>a</sup>

3 — A retribuição do nível XI da tabela salarial da convenção apenas será objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

27 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias.**

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias — alteração salarial e outras e texto consolidado, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade (fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios).

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2003. Os trabalhadores a tempo completo do sector, excluídos os praticantes e aprendizes, são cerca de 217, dos quais 63 (29%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 30 (13,8%) têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7%.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, verifica-se que são as empresas que empregam até 20 trabalhadores as que apresentam um maior número de trabalhadores situados no escalão em que as retribuições praticadas mais se distanciam das retribuições convencionais.

A retribuição dos níveis X, XI e XII da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

As alterações da convenção actualizam a prestação pecuniária correspondente ao subsídio de refeição, com um acréscimo de 12,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promoção da aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o

SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias — alteração salarial e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações outorgantes que exerçam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes que prosigam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis X, XI e XII da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

4 de Agosto de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Revisão global.**

### Cláusula prévia

A presente revisão do CCT de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1994, e posteriores alterações, dá nova redacção às seguintes matérias:

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, as empresas que se dediquem, no território nacional, ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 4500 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

3 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

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

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

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro do prazo de oito dias a contar da data da recepção da resposta da proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.



## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nas categorias profissionais definidas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

Não poderão ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos que não possuam as habilitações mínimas legais.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Informação livre das condições de trabalho

No acto de admissão a entidade patronal entregará ao trabalhador documento escrito sobre as condições aplicáveis à relação laboral, nos termos legais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de qualquer profissional será sempre feita a título experimental, por um período de 15 dias, no caso de ter sido celebrado contrato de trabalho a termo com prazo não superior a seis meses.

2 — Não havendo contrato a termo, o período experimental será de 60 dias, excepto para as empresas com 20 ou menos trabalhadores, em que a sua duração será de 90 dias.

3 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança o período de experiência será de 180 dias.

4 — Pessoal de direcção e quadros superiores terão período experimental de 240 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 22 de Fevereiro.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

- a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
- b) As horas suplementares nocturnas relativas ao trabalho a termo regem-se pelas normas constantes deste CCT;
- c) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas a cessação do contrato de trabalho;
- d) O salário dos trabalhadores contratados a termo será, no mínimo, o correspondente ao da cate-

goria de auxiliar, salvo se as funções desempenhadas se enquadrarem noutra categoria profissional a que corresponda salário mais elevado.

3 — O trabalhador contratado a termo tem direito a preencher qualquer vaga que se verifique na empresa, nos termos em que o mesmo direito compete ao pessoal substituto e logo a seguir a este.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Enquanto durar a substituição o trabalhador substituto terá direito à mesma retribuição do trabalhador substituído.

3 — Se o trabalhador, no entanto, continuar ao serviço durante mais duas semanas após o regresso do substituído, a admissão considerar-se-á definitiva, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — A menos que seja acordado regime mais favorável entre o trabalhador e a entidade patronal, serão classificados como aspirantes ou como aprendizes todos os trabalhadores que ingressem na profissão, consoante desempenhem funções, respectivamente, no sector de fabrico ou nos serviços complementares de fabrico e desde que não lhes caiba outra categoria nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>

2 — Nenhum trabalhador poderá permanecer mais de dois anos na categoria de auxiliar (de fabrico ou dos serviços complementares), aspirante ou aprendiz, devendo obrigatoriamente aceder às categorias superiores decorrido esse prazo.

3 — O oficial de 3.<sup>a</sup> e o operário de 2.<sup>a</sup> podem, ao fim de três anos, requerer exame de competência, respectivamente, a oficial de 2.<sup>a</sup> e a operário de 1.<sup>a</sup>, ocupando as novas vagas na empresa desde que haja vaga no quadro.

4 — Independentemente do disposto no número anterior, o oficial de 3.<sup>a</sup> e o operário de 2.<sup>a</sup> serão obrigatoriamente promovidos a oficial de 2.<sup>a</sup> e a operário de 1.<sup>a</sup> logo que cumpram o tempo de cinco anos naquelas categorias.

5 — O oficial de 1.<sup>a</sup> e o operário de 1.<sup>a</sup> com dois anos de permanência nessa categoria poderão requerer o competente exame de qualificação, respectivamente, a oficial de 1.<sup>a</sup> e a encarregado, ocupando as novas categorias na empresa desde que haja vaga no quadro.

6 — O oficial de 1.<sup>a</sup> com três anos de permanência nesta categoria poderá requerer o competente exame de qualificação a mestre ou técnico, ocupando a nova categoria na empresa desde que haja vaga no quadro.

7 — A proporção do pessoal em relação às diferentes categorias é a constante do anexo II, «Quadros obrigatórios».

8 — As vagas abertas deixadas pelos trabalhadores promovidos serão obrigatoriamente preenchidas.

9 — Nenhum trabalhador se poderá recusar a efectuar tarefas que digam respeito a categoria igual ou inferior à sua.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Mudança de entidade patronal

Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional constante do certificado de trabalho emitido pela anterior entidade patronal, desde que antes do início da relação laboral este seja facultado pelo trabalhador à nova entidade patronal.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a preencher o quadro de pessoal com dados relativos ao mês de Outubro e respeitantes a todas as pessoas ao seu serviço, independentemente do vínculo, o qual será entregue durante o mês de Novembro.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações mínimas fixadas em anexo.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário por hora ou o salário diário utilizar-se-ão as seguintes fórmulas:

a) Salário por hora:

$$\frac{\text{Ordenado semanal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52}$$

b) Salário diário:

$$\frac{\text{Salário mensal}}{30}$$

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Funções inerentes a outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior

àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a retribuição correspondente a esses serviços.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores, desde que iniciem o período de trabalho antes das 7 horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 3,50, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestam, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até o máximo de seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de € 10,50 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tenha às diuturnidades já vencidas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Até 15 de Dezembro, os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Com referência ao ano de admissão e ao ano da cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado em cada um desses anos.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

3 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos até 60 dias antes do seu início e afixá-la com 30 dias de antecedência.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e a entidade patronal.

5 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, é sempre devido subsídio de turno, sem prejuízo do subsídio nocturno, quando devido.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

O trabalho suplementar pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Os trabalhadores não são obrigados à prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, designadamente a assistência imprescindível ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de chefia.

2 — O pedido de isenção deverá ser remetido ao serviço competente do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, acompanhado da concordância do trabalhador.

3 — Os trabalhadores para os quais for autorizada a isenção das disposições do horário de trabalho terão direito a uma remuneração especial, de 20 % a 30 % do vencimento mensal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo da remuneração de 100 %.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário por hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas de outro.

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 50 %, sem prejuízo do acréscimo por trabalho extraordinário, quando a este haja lugar.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como o respectivo subsídio, vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito a 10 dias úteis, se forem admitidos no 1.º semestre, após 60 dias de trabalho efectivo.

2 — A retribuição referente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

3 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deve ser pago antes do início daquele período.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Afixação da época de férias

1 — A fixação da época das férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser fixada entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A relação de férias tem de ser afixada na empresa até 15 de Abril de cada ano.

6 — Uma vez fixado, o período de férias só pode ser alterado com o expresse acordo de ambas as partes, cada uma delas tendo direito a ser indenizada pelos prejuízos decorrentes da alteração, quando devidamente comprovados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Encerramento total para férias**

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e a comissão sindical e comunicado por escrito aos trabalhadores por meio de edital afixado na empresa até Fevereiro de cada ano.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser concedidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Proibição de interrupção de férias**

É proibido à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Doença ou férias e violação do direito a férias**

1 — As férias não podem coincidir com períodos de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup> e no n.º 4 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a aludida situação de doença relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e comprovar o dia do início da doença, bem como o seu termo.

4 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, as suas obrigações relativas a férias nos termos expostos pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio.

#### Cláusula 29.<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, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito de férias já vencido, o trabalhador terá 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, após a prestação de três meses

de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

4 — No caso de incorporação no serviço militar, sendo conhecida a data da incorporação com a antecedência mínima de 40 dias, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias vencidas no decurso desse ano e respectivo subsídio.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Férias e cessação do contrato**

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

## SECÇÃO II

### **Descanso semanal e feriados**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o descanso complementar para os trabalhadores da pastelaria o sábado, ou a segunda-feira, ou metade do período normal de trabalho do sábado, e para os trabalhadores de confeitaria e conservação de fruta o sábado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal e não recuperáveis, os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (feriado móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro e feriado municipal (da localidade onde o trabalhador presta serviço).

2 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados**

A remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados, quando nestes haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal obrigatório, além da retribuição referida na cláusula 33.<sup>a</sup>, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes.

2 — Quando ocorrer prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado, os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

3 — O trabalho suplementar confere também direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

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

### **SECÇÃO III**

#### **Faltas**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta e seu âmbito**

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas desde que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — A entidade patronal não poderá, nestas circunstâncias, impedir o trabalhador de retomar em qualquer altura o seu trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as faltas previamente autorizadas ou posteriormente aceites pela entidade patronal, bem como as motivadas:

- a) Pela impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença ou ainda pelo facto de ter de consultar pessoalmente qualquer médico, sempre que não seja possível fazê-lo fora das horas de serviço;
- b) Pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições da previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes, com perda de retribuição se as faltas excederem o limite fixado na lei sindical;
- c) Por casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, devendo o trabalhador fazer, se possível, aviso prévio de 15 dias;

- d) Durante cinco dias, por falecimento de cônjuge, filhos, pais, sogros, genros ou noras e enteados;
- e) Durante dois dias, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos, sobrinhos e tios direitos;

f) Durante um dia, por falecimento de parentes ou pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

g) Por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — Ressalvada a excepção consignada na última parte da alínea b) do n.º 1, as faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Para efeitos desta cláusula, é considerado cônjuge a pessoa única que viva maritalmente com o trabalhador.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Faltas injustificadas**

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas que não possam integrar-se na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam a redução no período de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e quando o impedimento se prolongue por mais de um mês, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Cessação do contrato**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Causas de extinção**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- c) Rescisão do trabalhador;
- d) Caducidade;
- e) Despedimento colectivo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Mútuo acordo das partes

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para cada parte.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Despedimento com justa causa

1 — A cessação do contrato por despedimento da entidade patronal com justa causa só poderá verificar-se quando exista comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, designadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador enumerados no n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 22 de Fevereiro, ou em qualquer futuro diploma legal que venha a regular esta matéria.

3 — O apuramento da verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, nos termos e segundo o preceituado neste CCT e na lei geral sobre despedimentos.

4 — Concluindo-se, nas instâncias próprias, que o despedimento é inadequado ou injusto, o trabalhador fica com direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de ordenado por cada ano completo de casa, não podendo a indemnização ser inferior a três meses.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização será o dobro da prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores com mais de 45 anos e, no mínimo, 20 anos de casa terão ainda direito a uma indemnização de base de € 25 por cada ano de casa.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador poderá ainda rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação em serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa, por parte da entidade patronal, de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.ºs 1, 5 e 7 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

## CAPÍTULO VII

### Deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO I

##### Deveres

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;

- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir do trabalhador apenas trabalho compatível com a sua profissão;
- e) Prestar ao sindicato todos os elementos relativos ao cumprimento do contrato, quando solicitado;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e, na medida do possível, boas condições materiais, especialmente no que concerne a comodidade, higiene e segurança;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições de previdência ou comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes forem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao objecto do contrato de trabalho;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do material que lhe for confiado;
- f) Informar, com imparcialidade e isenção, em todos os aspectos morais, disciplinares e de eficiência e competência profissionais dos seus subordinados;
- g) Dar estrito cumprimento a este contrato e observar os regulamentos internos.

## SECÇÃO II

### Garantias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — Não é permitido à entidade patronal:

- a) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona, fora da unidade em que presta serviço, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea b) do número anterior não causar prejuízo sério ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocações, cabendo à entidade patronal a prova de inexistência de prejuízo.

3 — Havendo prejuízo, o trabalhador terá sempre direito de exigir a indemnização prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Protecção à maternidade e paternidade

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

As trabalhadoras têm os seguintes direitos:

- a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Nos casos de nascimentos de múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro (o que há-de nascer) impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);
- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- f) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);
- g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos

termos da alínea *a*) da cláusula anterior e da ressalva da alínea *h*) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea *e*) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente (por escrito e mediante apresentação de atestado médico), amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora (cada *um*), para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito a dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhador tem direito a suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

Aos trabalhadores que frequentem qualquer curso de ensino oficial ou equivalente aplicar-se-lhe-á o regime estabelecido na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

### CAPÍTULO IX

#### Formação profissional

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Obrigações das empresas

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

### CAPÍTULO X

#### Segurança social e acidentes de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de doença

1 — Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal completará mensalmente ao trabalhador a diferença entre a remuneração mensal ilíquida auferida à data da baixa e o subsídio mensal atribuído pela segurança social, até ao limite de 90 dias em cada ano, seguidos ou alternados.



2 — Esta obrigação não existe se o tempo de baixa não exceder 15 dias.

3 — Esta obrigação não existe igualmente para os primeiros sete dias de cada baixa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho, a entidade patronal completará o vencimento do trabalhador sinistrado nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão dos sinistrados para o desempenho de funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente.

3 — No caso de o não efectuar, a entidade patronal deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

### CAPÍTULO XI

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente os Decretos-Lei n.ºs 243/86, de 20 de Agosto, 46 923 e 46 924, ambos de 28 de Março de 1966, e 26/96, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

### CAPÍTULO XII

#### Disciplina

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo, o facto voluntário doloso, quer consista em acção quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de 30 dias a partir da data em que a entidade patronal teve conhecimento da prática das irregularidades que o determinam.

2 — O início da instauração do processo disciplinar, assim como todas as diligências probatórias, tem de ser comunicado à comissão ou delegados sindicais da empresa (se os houver), que acompanharão todos os trâmites do processo, bem como ao sindicato, que poderá estar representado para esse efeito.

3 — Se o processo estiver parado por mais de 20 dias, sem despacho justificativo ou posição de espera pelo cumprimento de diligências marcadas, deverá ser mandado arquivar.

4 — Além dos autos de ocorrência e de diligências que forem reputadas convenientes, de um processo disciplinar constará necessariamente uma nota de culpa e um despacho decisório, onde se registarão as conclusões finais e as eventuais sanções disciplinares a aplicar.

5 — A infracção, por parte da empresa, do disposto nos números anteriores implica a nulidade do processo disciplinar.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Garantias de defesa

1 — São asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação são concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, ficando uma cópia em poder do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas no prazo de 10 dias;
- c) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador têm de ser ouvidas até ao máximo de 10 dias;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula e abusiva.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — A empresa pode suspender, no início ou no decurso do processo disciplinar, o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente.

2 — Porém, não é lícito, em qualquer dos casos apontados no n.º 1, suspender o pagamento da retribuição.

3 — O trabalhador, bem como o sindicato, será avisado, por escrito, da suspensão.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão com perda de retribuição de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

## CAPÍTULO XIII

### Regulamentos internos

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — As entidades patronais poderão elaborar regulamentos internos uma vez que não colidam com os termos deste contrato ou a lei geral.

2 — O regulamento deverá ser afixado pela empresa e distribuído um exemplar a cada trabalhador.

## CAPÍTULO XIV

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei geral.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

- a) Os trabalhadores eleitos para a direcção ou órgão directivo equivalente dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respectiva;
- b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço;
- b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Nos estabelecimentos com mais de 50 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, quando estes o solicitarem, um local apropriado para o exercício das suas funções; nas empresas com mais de 150 trabalhadores, a atribuição desse local seria a título permanente;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho fora do horário normal, desde que convocadas por, no mínimo, um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou inter-sindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;
- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário de serviço, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou inter-sindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com a afixação de convocatória;
- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Quotização

1 — As entidades patronais, enquanto abrangidas por este contrato, obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

2 — O desconto das verbas de quotização nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados só será processado mediante autorização por escrito dos interessados, em módulo a fornecer ao sindicato.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

###### Sector de fabrico

*Mestre ou técnico.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho fabril, nele intervindo onde e quando necessário.

*Oficial de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre ou técnico, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com o forno, qualquer que seja a sua área, coadjuva o oficial de 1.<sup>a</sup> no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com uma ou mais máquinas e delas cuida, não sendo responsável do seu funcionamento, e coadjuva os oficiais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo estes nas suas faltas e impedimentos.

*Auxiliar de fabrico.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a movimentação de produtos e matérias-primas e ou operações auxiliares de fabrico.

*Aspirante.* — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções dos oficiais e do auxiliar de fabrico.

##### Serviços complementares de fabrico

*Encarregado(a).* — É o trabalhador que dirige, coordena e executa tarefas de embalagem de produtos fabricados ou outros serviços complementares.

*Operário(a) de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta, pesagens de matérias-primas em fase anterior de fabrico, operações

de embalagem e afins e outros serviços complementares pós-fabrico, competindo-lhe ainda a arrumação do seu posto de trabalho. Substitui o encarregado(a) nas suas faltas e impedimentos.

*Operário de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que coadjuva o(a) operário(a) de 1.<sup>a</sup>, substituindo-o(a), nas suas faltas e impedimentos, dentro da mesma linha de funções. Compete-lhe igualmente a arrumação do seu posto de trabalho.

*Auxiliar de serviços complementares.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares no âmbito exclusivo dos serviços complementares de fabrico, definidas para o(a) operário(a) de 1.<sup>a</sup>

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito de funções dos(as) operários(as).

#### ANEXO II

##### Quadros obrigatórios

1) É obrigatória a existência de um mestre em todas as firmas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

2) É obrigatória a existência de oficiais de 1.<sup>a</sup> em todas as firmas, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre na respectiva firma.

3) Nas firmas com mais de três trabalhadores ao seu serviço é sempre obrigatória a existência de oficiais de 1.<sup>a</sup>

4) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a proporção de dois por cada oficial de 1.<sup>a</sup>

5) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> não poderão exceder a proporção de três por cada oficial de 2.<sup>a</sup>

6) Os auxiliares de fabrico não poderão exceder número igual à soma de todos os oficiais de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

7) Os aspirantes não poderão exceder o número de auxiliares.

8) É obrigatória a existência de um(a) encarregado(a) em todas as empresas com mais de 25 trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

9) É obrigatória a existência de operários(as) de 1.<sup>a</sup> em todas as empresas com mais de três trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

10) Os(as) operários(as) de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a proporção de 2 por cada operário(a) de 1.<sup>a</sup>

11) Os auxiliares dos serviços complementares não poderão exceder o dobro da soma do número de operários de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

12) Os aprendizes não poderão exceder o número de auxiliares dos serviços complementares.

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

(Em euros)

Designação	Remunerações mínimas mensais	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
<b>Sector de fabrico:</b>		
Mestre .....	633	570
Técnico de higiene e qualidade .....	598	535
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	571	501
Controlador de qualidade .....	543	473
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	514	447
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	464	426
Auxiliar de fabrico .....	410	399,50
Aspirante .....	380	380
<b>Serviços complementares de fabrico:</b>		
Encarregado .....	465	433
Operário de 1. <sup>a</sup> .....	424	413
Operário de 2. <sup>a</sup> .....	411	398
Auxiliar de serviços complementares .....	394	394
Aprendiz .....	380	380

Lisboa, 28 de Julho de 2005.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 9 de Agosto de 2005, a fl. 105 do livro n.º 10, com o n.º 194/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — centro) — Revisão global.**

**Cláusula preambular**

O presente CCT actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1989, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área, vigência e denúncia do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da ACIP que desenvolvam a sua actividade

industrial e ou comercial em estabelecimentos simples ou polyvalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «paste-laria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especia-lizado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura» e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profis-sionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 1500 empresas e 8570 tra-balhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Área**

1 — O presente contrato aplica-se nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Aveiro (excepto nos conce-lhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto nos concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto no concelho de Vila Nova de Foz Côa) e Leiria (excepto nos concelhos de Alcobaca, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém).

2 — Aplica-se, porém, aos sócios dos outorgantes, em todo o território nacional, incluindo os concelhos excep-cionados no número anterior, sendo que, neste caso, a ACIP obriga-se a comunicar à FESAHT, a partir da entrada em vigor deste CCT, a admissão de novos associados.

3 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o res-pectivo regulamento de extensão.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que esti-ver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo v, com referência ao ano 2005, tal como as cláusulas de expres-são pecuniária respeitantes ao mesmo ano e relativas aos profissionais que vierem a ser classificados ou reclas-sificados nas categorias de mestre pasteleiro, chefe de compras/ecónomo, cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, director de qua-lidade, pasteleiro de 1.<sup>a</sup>, cozinheiro de 2.<sup>a</sup>, pasteleiro de 2.<sup>a</sup>, cozinheiro de 3.<sup>a</sup>, despenseiro, pasteleiro de 3.<sup>a</sup>, técnico de autocontrolo, chefe de geladaria, aspirante a cozinheiro do 3.º ano, aspirante a pasteleiro do 3.º ano, aspirante a cozinheiro do 2.º ano, aspirante a pas-teleiro do 2.º ano, controlador de caixa, empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>, aspirante a cozinheiro do 1.º ano, aspirante a pasteleiro do 1.º ano, auxiliar de fabrico, copeiro, empregado de mesa de 2.<sup>a</sup> e empregado de geladaria, só têm efeitos a partir da publicação deste CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

4 — As restantes categorias profissionais beneficiam, com efeitos retroagidos a 1 de Janeiro de 2004, das cláusulas de expressão pecuniária constantes do presente contrato e das remunerações estabelecidas no anexo IV.

5 — Os empacotadores e os serventes reclassificados nos termos da cláusula 88.<sup>a</sup> beneficiam, com efeitos retroagidos a 1 de Janeiro de 2005, das cláusulas de expressão pecuniária constantes do presente contrato e das remunerações estabelecidas no anexo V.

6 — Os montantes correspondentes aos valores retroactivos apurados nos termos dos números anteriores podem ser pagos em 12 prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês subsequente à data da publicação do presente contrato.

7 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de Novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do 1.º dia do mês de Janeiro seguinte.

8 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia do presente CCT deverá ser feita com a antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo mediante comunicação escrita à outra parte e acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra a respectiva contraproposta de revisão.

3 — A outra parte deverá responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela, rejeitando ou contrapondo.

4 — A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legitima a parte proponente a requerer conciliação nos termos da lei.

5 — Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro de 15 dias a contar a partir do termo do prazo fixado no número anterior.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal e acesso

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei;
- b) Ter as habilitações escolares mínimas legalmente exigidas.

2 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica

e juridicamente obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e à categoria já adquiridas.

3 — No acto da admissão, as empresas têm o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho detalhando as informações de harmonia com o previsto na lei.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

1 — Para os contratos a tempo indeterminado:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para categorias de elevada complexidade técnica e grau de responsabilidade e ou função de confiança, como sejam as de mestre pasteleiro, chefe de compras/ecónomo, cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, director de qualidade, pasteleiro de 1.<sup>a</sup>, encarregado de fabrico, empregado de balcão encarregado, empregado de balcão principal, encarregado de expedição, panificador principal, técnico de autocontrolo, amassador, chefe de geladaria e forneiro;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Para os contratos a termo:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador carece de um aviso prévio de 7 dias.

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para o efeito de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para os efeitos de substituição temporária de outro entende-se sempre feita a termo certo, devendo tal circunstância e o respectivo prazo constar de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do efectivo ao serviço ou 15 dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior receberá a retribuição correspondente à categoria do substituído.

2 — Excedendo a substituição a duração de 90 dias seguidos ou de 120 interpolados no decurso de um ano civil, o substituto terá direito à promoção à categoria profissional e à inerente retribuição do substituído, mesmo após este retomar a prestação de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de substituições decorrentes da prestação de serviço militar obrigatório ou de doença prolongada não superior a 180 dias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Trabalho eventual — Definição e normas especiais do trabalho eventual**

1 — É considerado trabalho eventual o prestado com carácter accidental ou extraordinário que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — Só é admissível o recurso a trabalho eventual por ocasião de qualquer evento ou quadra determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração, tal como nas vésperas de feriados, por ocasião de feiras, festas e romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente a Páscoa, o São João, o Natal e o Ano Novo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Aprendizagem**

1 — A aprendizagem, nos termos do n.º 2, será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória de idade não superior a 18 anos.

2 — O período de aprendizagem será, no máximo, de um ano, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de aprendizagem.

4 — O número de aprendizes não poderá exceder 20 % do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, face às definições técnico-funcionais das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Os trabalhadores devem, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foram contratados.

3 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encar-

regar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um enquadramento contratual mais favorável, terão os trabalhadores direito a esse tratamento.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Atribuição de categoria profissional**

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que exerça, de entre as definidas no anexo I.

2 — Sempre que, perante a complexidade ou polivalência das funções de um profissional, existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde o nível de remuneração mais elevado.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Mudança de categoria**

Qualquer mudança de categoria será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, nos 10 dias subsequentes à solicitação que lhe for apresentada pelo trabalhador a quem essa mudança respeite.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Mapas do quadro de pessoal**

O preenchimento e envio às entidades interessadas do mapa do quadro de pessoal será efectuado nos termos da lei.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Acesso**

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores que façam parte desse mesmo quadro, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para esse efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e ou literárias;
- c) Assiduidade;
- d) Antiguidade.

3 — Para efeitos do número anterior, será ouvida a comissão de trabalhadores ou quem os represente.

4 — No fabrico de produtos de panificação, o acesso far-se-á da forma seguinte:

- a) Os aprendizes serão promovidos a aspirantes a panificadores ao fim de completarem um ano

de aprendizagem ou logo que atinjam a maioria;

- b) Os aspirantes a panificadores serão promovidos a panificadores de 2.<sup>a</sup> ao fim de completarem 12 meses na categoria;
- c) Os panificadores de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a panificadores de 1.<sup>a</sup> ao fim de completarem três anos na categoria;
- d) A promoção a panificador principal e a encarregado de fabrico far-se-á de acordo com o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3.

5 — No fabrico de produtos de pastelaria, o acesso segue as seguintes regras:

- a) Os aprendizes serão promovidos a aspirantes a pasteleiro ao fim de completarem um ano de antiguidade, ou logo que atinjam a maioria;
- b) Os aspirantes a pasteleiro serão promovidos a pasteleiros de 3.<sup>a</sup> ao fim de completarem três anos na categoria;
- c) Os pasteleiros de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a pasteleiros de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos na categoria;
- d) Os pasteleiros de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a pasteleiros de 1.<sup>a</sup> ao fim de completarem três anos na categoria;
- e) A promoção a mestre pasteleiro far-se-á de acordo com o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3.

6 — No sector de vendas, os acessos obedecem ao seguinte:

- a) Os empregados de balcão auxiliares serão promovidos a empregados de balcão de 2.<sup>a</sup> ao fim de completarem dois anos na categoria;
- b) Os empregados de balcão de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a empregados de balcão de 1.<sup>a</sup> ao fim de completarem três anos na categoria;
- c) A promoção a empregado de balcão principal e a empregado de balcão-encarregado far-se-á de acordo com o estipulado nos n.ºs 1, 2 e 3.

7 — No sector de apoio e manutenção o acesso far-se-á do seguinte modo:

- a) Os aprendizes serão promovidos a praticantes quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioria;
- b) Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de completarem dois anos na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria imediata ao fim de completarem três anos na categoria;
- d) No sector de apoio e manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de batedor, mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, oficial electricista, pedreiro ou trolha, pintor e serralheiro mecânico são genericamente designados por oficiais.

8 — Para os cozinheiros o acesso far-se-á em moldes idênticos ao processamento referente aos pasteleiros, nos termos do n.º 5, com as necessárias adaptações.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Baixar a categoria ou nível do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) 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;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- j) Exigir de qualquer profissional, no local de trabalho, o transporte, a dorso, de pesos superiores a 25 kg;
- k) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, em estabelecimento da mesma empresa, não contratualmente acordado aquando da sua admissão, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado

aquando da sua admissão, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério.

5 — Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o prejuízo grave que afecte o trabalhador ao nível, nomeadamente, de perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

6 — O empregador pode ainda transferir temporariamente o trabalhador nas mesmas circunstâncias referidas nos números anteriores.

7 — Da ordem de transferência prevista no número anterior deve constar a justificação da mesma e o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

8 — Salvo motivo imprevisível, a transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, tratando-se de transferência definitiva ou, com oito dias de antecedência, tratando-se de transferência temporária.

9 — Em qualquer situação de transferência, ainda que dentro da mesma localidade, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou seja, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, a mudança do agregado familiar para a nova habitação, bem como o transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, nos termos da lei e deste CCT;
- 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 funções cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, não os impedindo de desempenhar funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- g) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- h) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal 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;
- j) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho, quando por eles solicitado;
- k) Prestar ao sindicato respectivo, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua acção;
- l) Não fumar, não comer, não beber, nem mastigar pastilha elástica no local de trabalho;
- m) Fornecer, anualmente, a cada trabalhador dois equipamentos de trabalho compostos de bata, *t-shirt* ou túnica, calça e ou avental lavável, protecção da cabeça e calçado apropriado confortável e antiderrapante e luvas para funções específicas, para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho;
- n) Afixar normas de conduta de higiene pessoal, incluindo regras específicas sobre cuidados especiais a ter com a higienização das mãos, em sítios estratégicos, de forma a sensibilizar o pessoal;
- o) Não permitir o início da prestação de trabalho por qualquer trabalhador sem o exame médico de admissão;
- p) Implementar a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;
- q) Implementar o autocontrolo como sistema de segurança alimentar estruturado segundo a metodologia HACCP;
- r) Descontar e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, o produto da quotização dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o estabelecimento em que presta serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou



alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, mantendo segredo profissional, nomeadamente sobre receitas, fórmulas, dosagens de fabrico e referência de fornecedores e ou clientes;

- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- i) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem represente;
- j) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;
- k) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;
- l) Não fumar, não comer, não beber, nem mastigar pastilha elástica no local de trabalho;
- m) Zelar pela conservação e boa utilização do equipamento de trabalho e outros bens que lhe estiverem distribuídos para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho;
- n) Cuidar, no âmbito da higiene e segurança alimentar e no quadro da função que exerce na actividade da empresa, da qualidade higio-sanitária dos produtos, dando cumprimento ao Código de Boas Práticas de Higiene e Fabrico e às directivas e planos de implementação do autocontrolo como sistema de segurança alimentar, estruturado segundo a metodologia HACCP;
- o) Não iniciar o trabalho antes de se equipar convenientemente, deixando roupa, objectos pessoais e sapatos arrumados dentro dos cacifos;
- p) Não tossir ou espirrar directamente sobre os alimentos ou superfícies de trabalho;
- q) Não usar brincos, pulseiras, relógios, anéis ou outros adornos, nomeadamente nas áreas de produção, manipulação ou embalagem de produtos alimentares;
- r) Manter as unhas curtas, limpas e sem verniz, quando em contacto directo com produtos alimentares.
- s) Proteger sempre as feridas ou cortes com uma dedeira em látex e luvas (impermeáveis e descartáveis).

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o período normal de trabalho prestado ao sábado seja de nove horas, sem prejuízo do limite do período normal de trabalho semanal.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem superior a duas, podendo, para o sector de vendas, a interrupção ser superior a duas horas e até ao máximo de cinco.

3 — É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial:

- a) Durante o período mínimo de três horas e meia por dia, pelos profissionais das categorias de empregado de balcão;
- b) Pelos distribuidores e motoristas-vendedores-distribuidores;
- c) Pelos auxiliares de fabrico e empregados de limpeza que, predominantemente, exerçam as suas funções na área da higienização e limpeza do estabelecimento e respectivos equipamentos;
- d) Pelos profissionais do sector de apoio e manutenção;
- e) Em todas as situações em que seja negociado, observando a forma escrita, nos termos da lei, entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4 — É permitido um período de trabalho de seis horas consecutivas na prestação de trabalho diário nos sectores de expedição, distribuição e vendas.

5 — Observando o disposto no artigo 175.º do CT, é permitido um período único de trabalho de seis horas e trinta minutos, consecutivas, para todos os sectores quando, nos dias em que for praticado, corresponder ao período normal de trabalho desse dia.

6 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — Sempre que as condições de mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita, em todos os dias de calendário, a prestação de trabalho por qualquer trabalhador obrigado por este CCT, bem como o funcionamento dos estabelecimentos de fabrico e ou venda e em que, salvo o disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador abrangido poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, é permitido que o período normal de trabalho seja, em um dia por semana, de dez horas.

3 — No conjunto de cada quatro semanas consecutivas o período normal médio de trabalho semanal será, para todos os trabalhadores abrangidos por este regime, de quarenta horas.

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas, o trabalhador terá direito a mais um dia de descanso, que será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

5 — A todos os trabalhadores enquadrados neste regime e enquanto o acordo referido no número seguinte não for revogado são garantidas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo V, as quais servirão de base ao cálculo do acréscimo por prestação de trabalho nocturno e da retribuição das horas de trabalho suplementar, bem como do subsídio mensal de turno.

6 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, livremente revogável por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a seis meses.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 do artigo 163.º do CT;
- d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto nos termos da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) A duzentas horas por ano;
- b) A duas horas por dia normal de trabalho;

- c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — Os trabalhadores isentos receberão, enquanto mantiverem esse estatuto, um prémio de 22,5 % sobre as remunerações de base.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Nos serviços de cafetaria e cozinha, só se considera nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 0 e as 7 horas, exceptuando o disposto no n.º 3.

3 — Não se considera nocturno o trabalho prestado com início a partir das 6 horas.

4 — Quando forem prestadas pelo menos quatro horas de trabalho durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário considerado nocturno.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mapa de horário de trabalho

Em cada estabelecimento será afixado, em lugar bem visível, o mapa do horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na lei e neste contrato.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A composição de turnos, de harmonia com a escala aprovada, se a houver, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa do horário de trabalho.

3 — Haverá lugar a um subsídio mensal de turno, no valor de 30 % da retribuição mínima mensal pecuniária de base, no caso de existirem três turnos rotativos em laboração ininterrupta.

4 — Na situação prevista no número anterior, o intervalo de descanso será de meia hora, que contará como tempo de serviço efectivo.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato são garantidas todas as remunerações mínimas mensais pecuniárias de base constantes dos anexos IV e V, as quais servirão de base ao cálculo do acréscimo por prestação de trabalho nocturno e da retribuição das horas de trabalho suplementar, bem como do subsídio mensal de turno, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2 — A retribuição/hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RMMPB \times 12}{52 \times 40}$$

sendo *RMMPB* a remuneração mínima mensal pecuniária de base para a respectiva categoria profissional.

3 — Na retribuição das horas suplementares, bem como no cálculo do valor do acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno, tomar-se-á como base o valor da retribuição/hora, apurado nos termos do número anterior.

4 — Nenhum trabalhador que, à data da entrada em vigor deste contrato, esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

5 — Salvaguardando as situações existentes, a prestação de trabalho em regime completo ou a tempo parcial pelos trabalhadores de venda e distribuição pode ser remunerada à percentagem, taxa domiciliária ou por qualquer outro sistema, mediante acordo por escrito, sem prejuízo da garantia da remuneração mínima fixada para a respectiva categoria, calculada na proporção do tempo de trabalho efectivamente prestado.

6 — Os trabalhadores controladores de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 20.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — A retribuição das horas de trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dão direito as horas de trabalho equivalente prestado durante o período em que, nos termos da lei e no estipulado neste CCT, não se enquadra na noção de trabalho nocturno, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As horas de trabalho consideradas nocturnas prestadas pelos profissionais afectos exclusiva ou predominantemente ao fabrico de pasteleria serão pagas com um acréscimo de 50 %.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal obrigatório e em dia feriado será remunerado com um acréscimo correspondente a 100 % da retribuição normal por cada hora de trabalho efectuado.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho prestadas.

3 — 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.

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

5 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição, no qual será incluído o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno, nos casos em que o trabalhador a ela tenha direito, 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 da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Sistema de pagamento

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês, não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos nos últimos três dias úteis de cada mês.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho suplementar prestado nos últimos cinco dias úteis de cada mês, que poderá ser paga no mês seguinte.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal nas empresas abrangidas por este CCT é o domingo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 21.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

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

4 — 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.

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

6 — 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:

- Três dias de férias até ao máximo de uma falta justificada ou dois meios dias;
- Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas justificadas ou quatro meios dias;
- Um dia de férias até ao máximo de três faltas justificadas ou seis meios dias.

7 — 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.

8 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

9 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados. Não são considerados como úteis o sábado e o domingo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos com 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 de 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 36.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias e subsídio de férias

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, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende à retribuição base e às demais prestações retributivas regulares, que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

4 — O aumento da duração do período de férias, previsto no n.º 6 da cláusula 34.<sup>a</sup>, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Escolha ou marcação da época de férias**

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Por acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1 — Qualquer permuta quanto ao período de férias, efectuada depois da aprovação e afixação do mapa, poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e, relativamente aos trabalhadores sindicalizados, deverá ser comunicada por escrito e assinada pelos interessados, no prazo de oito dias, à entidade patronal e ao sindicato respectivo.

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

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

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato 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 40.<sup>a</sup>

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

1 — 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 no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 41.<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 respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às férias nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 34.<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 Abril do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por

médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante período inferior a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinotos, irmãos ou cunhados, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias;
- d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a cinco dias;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

- g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino ou e para preparação de exames;
- h) 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;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato, que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

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

5 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

6 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

7 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

8 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

9 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>, quando excedam quatro dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e cinco ou oito horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte da comissão intersindical, respectivamente, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar

com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa, além do mais, por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Resolução com justa causa pelo trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo

1 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no CT.

4 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar, por decisão do trabalhador, até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devi-

damente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — Exercendo o direito previsto neste artigo, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato por despedimento com justa causa**

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, o que, a verificar-se, deverá ser comunicado por forma inequívoca, quer o contrato tenha prazo quer não, havendo lugar a processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima a ordens de responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores e ou da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do seu cargo ou posto de trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atinja, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — O despedimento de membros de corpos gerentes de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Ausência de justa causa**

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo**

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas que empreguem até 50 trabalhadores, por um lado, e de empresas que empreguem mais de 50 trabalhadores, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Resolução por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;



- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3 — O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

4 — O trabalhador tem ainda o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

5 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemnizações devidas à entidade patronal previstas na lei.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação sobre empresas em situação económica difícil, no caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

### CAPÍTULO VIII

#### Disciplina

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes deste contrato e da lei.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar

teve conhecimento da infracção, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 — No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, para além da observância das disposições legais imperativas, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de receção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a receção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até ao máximo de 3 testemunhas por cada facto e 10 no total.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

5 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas, em consequência da alínea c) do n.º 1, incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições da segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

## CAPÍTULO IX

### **Igualdade e não discriminação, maternidade, paternidade e condições específicas**

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Direito à igualdade no acesso ao trabalho e proibição da discriminação**

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4 — Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

5 — Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 3.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Maternidade e paternidade**

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;

Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores — Princípio geral**

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Trabalhos proibidos ou condicionados**

Fica vedada a possibilidade de prestação do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais**

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.

2 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar 10 dias, consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na elaboração da escala de férias será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

4 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

## **CAPÍTULO X**

### **Comissão paritária**

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

Com o âmbito e na área definidos nas cláusulas 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> deste contrato, será constituída, a requerimento de qualquer interessado, comissão paritária, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Composição**

1 — A comissão paritária referida na cláusula anterior será constituída por quatro membros efectivos, dois em representação da ACIP e dois das associações sindicais.

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previsto, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes da ACIP e das associações sindicais outorgantes.

3 — Além dos membros mencionados no número precedente, poderão participar da comissão paritária quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

4 — Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte, sem direito a voto, nas reuniões, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Atribuições**

À comissão paritária competirá, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos:

- a) Promover, se e quando necessário, a reclassificação dos trabalhadores;
- b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço;
- c) Verificar e decidir sobre as dúvidas de interpretação deste CCT.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Deliberações**

1 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT e serão depositadas a fim de serem publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada com aviso de recepção.

## **CAPÍTULO XI**

### **Benefícios sociais**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição nos termos seguintes:

- a) No valor de € 3,60 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com referência ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004;
- b) No valor de € 3,75 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com referência ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição, que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — Por acordo, pode o pagamento do subsídio de refeição ser efectuado em espécie.

4 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente.

5 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

## CAPÍTULO XII

### Certificado de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Recusa de passagem de certificado de trabalho

A recusa da entidade patronal, aquando da cessação do contrato, de passagem do certificado de trabalho constitui aquela no dever de indemnizar o trabalhador em montante igual ao que lhe teria de pagar se o mesmo se encontrasse efectivamente ao serviço desde o momento da recepção do respectivo pedido, por escrito, até à correspondente entrega ao trabalhador.

## CAPÍTULO XIII

### Formação

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seu trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais que execute;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos, 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4, que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador, por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

## CAPÍTULO XIV

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações das empresas, nos termos da lei.

5 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior, para desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como da comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, deixando, neste último caso, de existir o posto de trabalho respectivo no local originário.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Estabelecimentos com 30 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se moti-

vadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos, excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou da comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical 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 relativos 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 82.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

1 — Os delegados, a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

- a) Informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) Informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) Informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectivamente ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 — O disposto na presente cláusula não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Reuniões fora do horário normal**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Reuniões durante o horário normal**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 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 e essencial.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem e o número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

### SECÇÃO III

#### **Comissão sindical de empresa**

##### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com entidade patronal**

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

##### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Despedimentos de representantes de trabalhadores**

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste contrato, entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

##### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Proibição da discriminação por actividade sindical**

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

As empresas procederão às reclassificações a seguir indicadas:

- a) Empacotadores, em auxiliares de fabrico;
- b) Empregados de balcão auxiliares, em empregados de balcão auxiliares do 1.º ano, que serão promovidos a empregados de balcão auxiliares do 2.º ano ao fim de completarem um ano na categoria, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup>;
- c) Serventes, em auxiliares de fabrico ou em empregados de limpeza, consoante a predominância das funções actualmente exercidas.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1 — As condições de trabalho fixadas por este contrato são consideradas, simultaneamente pelas associações sindicais e pela ACIP, como globalmente mais favoráveis que as anteriores.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria com prejuízo sério, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas, salvo se houver acordo das partes e desde que a lei o permita.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Integração de lacunas

Nos casos omissos, aplicar-se-á ao presente CCT a lei do trabalho.

## ANEXO I

### Definição técnico-funcional das categorias profissionais

**Amassador.** — É o trabalhador que amassa manualmente ou utilizando máquinas apropriadas, que alimenta, regula, manobra e controla, cuida da amassadura da farinha e dos demais ingredientes utilizados na preparação das massas destinadas aos produtos a fabricar, é o responsável pelo controlo e pela observância das diferentes receitas, manipula as massas e refresca o isco, colabora no desempenho das tarefas mais qualificadas de panificador e cuida da limpeza e da arrumação das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

**Aprendiz.** — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 16 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões descritas neste grupo.

**Aspirante a panificador.** — É o trabalhador que, tendo completado o período de aprendizagem, passa a exercer as mesmas funções do panificador de 2.<sup>a</sup> e cuida também da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

**Aspirante a pasteleiro.** — É o trabalhador que, tendo completado o período de aprendizagem, inicia a sua qualificação profissional no âmbito das funções dos pasteleiros e sob a sua orientação, passando a exercer as mesmas funções do pasteleiro de 3.<sup>a</sup>

**Auxiliar de fabrico.** — É o trabalhador que tem a seu cargo operações auxiliares de fabrico e a movimentação de produtos e matérias-primas, executa também tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta, procede ainda à embalagem dos produtos fabricados e ou comercializados e cuida do asseio e da higienização dos equipamentos, das mesas, das máquinas e dos demais utensílios.

**Bate-chapas (chapeiro).** — É o trabalhador que procede à execução e à reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis, pode proceder à montagem e à reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas.

**Chefe de compras/ecónomo.** — É o trabalhador que procede à aquisição, ao transporte, à recepção e ao armazenamento de géneros, mercadorias e outros artigos (verificando a concordância com as respectivas requisições), sendo responsável pelo regular abastecimento, mediante requisição, da despesa dos diferentes sectores, secções, estabelecimentos ou lojas, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa, organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, coordena e executa inventários periódicos ou permanentes, cuida de toda a documentação (facturas, guias de remessa ou outros documentos equivalentes) dos fornecedores, bem como da relacionada com a execução das requisições, documentação que entrega e de que presta contas diariamente aos serviços administrativos da empresa, e assegura a limpeza e a boa ordem de todas as instalações do economato.

**Chefe de geladaria.** — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

**Controlador de caixa.** — É o trabalhador que se ocupa das operações de caixa e dos registos dos apuros das vendas ou das prestações de serviços do estabelecimento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados, encarregando-se de efectivar esses depósitos em instituições bancárias de harmonia com directivas da empresa, pode ocupar-se da venda de diversos produtos da área alimentar, nomeadamente chocolates e pastilhas elásticas, ou não alimentar, tais como tabacos, jornais, revistas, lotarias e similares. Pode também colaborar com os empregados de balcão, que substitui especialmente em situações de falta ou impedimento.

**Copeiro.** — É o trabalhador que executa trabalhos de limpeza e tratamento das louças, dos vidros e de outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos usados no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável, e coopera na execução de limpezas e arrumação da secção.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e de pratos ligeiros,

elabora ou colabora na elaboração das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação, prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata e garante os pratos cozinhados, confecciona doces e sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de pastelaria e de atendimento ao balcão.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado (verificando a concordância com as respectivas requisições), e transporta, em veículo destinado para o efeito, recebe, armazena, conserva, controla e fornece aos diferentes sectores, secções, estabelecimentos ou lojas, mediante requisição, as mercadorias e os artigos necessários ao seu funcionamento, ocupa-se da higiene e da arrumação da secção, cuida de toda a inerente documentação (facturas, guias de remessa ou outros documentos equivalentes) dos fornecedores, bem como da relacionada com a execução das requisições, documentação que entrega e de que presta contas diariamente aos serviços administrativos da empresa.

*Director de qualidade.* — É o trabalhador responsável por, nas fases iniciais dos novos projectos, garantir ao máximo o cumprimento das especificações, dar início aos procedimentos de qualidade segundo as normas internacionais e segundo a política da empresa, garantindo a sua certificação, realizar as auditorias preventivas em todos os estados da produção, identificar e analisar os problemas de qualidade, propondo acções correctivas, propor acções de melhorias em relação à qualidade dos produtos, respeitando as normas referentes aos custos de fabricação, intervir, conjuntamente com os clientes, em reuniões relativas a problemas com os produtos de má qualidade e serviço, representar a qualidade no seio dos grupos de projecto, animar a política de qualidade na empresa, informar a empresa sobre a qualidade dos processos, em conjunto com os clientes, e preparar as auditorias.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui os produtos que a empresa produz e ou comercializa pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel ou ainda em veículo automóvel desde que por ele não conduzido, sendo responsável pela recolha de cestos, tabuleiros ou outro material utilizado na distribuição.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que efectua a venda de todos os produtos produzidos pela empresa e ou por ela comercializados, presta serviços de cafetaria e serve refeições e bebidas, é responsável pelas importâncias recebidas e, ainda, responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de venda ou de prestação de serviços, executa a reposição das prateleiras e das montras dos produtos para venda, verifica se os produtos para venda, embalados ou não, apresentam exteriormente alguma anomalia, o que, a verificar-se, obrigará como medida preventiva a identificá-los como não transaccionáveis, com a consequente participação aos responsáveis da empresa, e confirma a validade dos pré-embalados e a conformidade da sua rotulagem. Nos

estabelecimentos com terminais de cozedura, pode ainda assegurar o enforamento e o desenforamento de todos os produtos cozidos ou terminados de cozer nesses estabelecimentos de venda; de harmonia com as directivas da empresa, cuida diariamente das requisições dos produtos, mercadorias e matérias-primas para abastecimento da loja ou procede à aquisição directa aos fornecedores, de que presta contas todos os dias. Realiza inventários periódicos ou permanentes ou colabora na sua execução, ocupa-se da limpeza e da preparação dos balcões e das mesas, competindo-lhe ainda zelar pela higienização da área do estabelecimento de venda, bem como da higiene dos utensílios e louças de serviço, requisitando a substituição de todos os que deixem de reunir condições hígio-sanitárias para o fim a que se destinam.

*Nota.* — Exclusivamente para os efeitos da definição técnico-profissional desta categoria profissional, entende-se que os fornos instalados em estabelecimentos com «terminais de cozedura» não terão, em cada estabelecimento de venda, uma área total de lares de forno superior a 6 m<sup>2</sup>.

*Empregado de balcão encarregado.* — É o trabalhador que, nas unidades de produção que não possuam encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração, da expedição, da distribuição e da venda ao balcão ou aquele que, nas unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de vendas, bem como os respectivos recebimentos.

*Empregado de balcão principal.* — É o trabalhador que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de empregado de balcão, dirige e coordena o serviço de outros empregados de balcão que prestem trabalho no mesmo estabelecimento por cuja direcção é o principal responsável.

*Empregado de geladaria.* — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição, serve os clientes, compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensílios, bem como das instalações. Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e no atendimento ao balcão.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, de acordo com o plano de higienização, e colabora no asseio e na higienização dos equipamentos, das mesas, das máquinas e dos demais utensílios.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes, executa ou colabora na preparação das salas e no arranjo das mesas para as diversas refeições, acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou a lista, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos e elabora e manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança.

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador responsável pela expedição de todos os produtos que a empresa produz ou comercializa para os balcões, distribuição,



venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos, verifica se as embalagens de produtos embalados se encontram devidamente fechadas e rotuladas, confere os carregamentos dos produtos a expedir face às encomendas a executar e às facturas ou guias de remessa ou outros documentos de transporte equivalentes que acompanham a carga e em que fará constar a data/hora de expedição.

*Encarregado de fabrico.* — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade de todos os produtos fabricados e a disciplina do pessoal de fabrico, e coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios efectuado pelo pessoal de fabrico.

*Expedidor ou ajudante de expedição.* — É o trabalhador que procede à contagem e à embalagem, manualmente ou operando máquinas apropriadas, dos produtos que a empresa produz ou comercializa, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição, e substitui o encarregado de expedição nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro.* — É o trabalhador principal responsável pela alimentação dos fornos utilizados na cozedura de todos os produtos fabricados, pela regulação e pelo controlo das respectivas temperaturas e pelo processo de enformamento, cozedura e desenformamento e cuida da limpeza e da arrumação dos fornos, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.* — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a aparelhagem de controlo, procede à limpeza, ao vazio e à desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno e faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Mestre pasteleiro.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases de fabrico de pastelaria, incluindo a da confecção de salgados e de sobremesas, nelas intervindo sempre e quando necessário, requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável, mantém em dia os inventários de material e de stocks de matérias-primas e coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico.

*Motorista-vendedor-distribuidor.* — É o trabalhador que, utilizando veículo automóvel por ele conduzido, promove, vende e entrega os produtos que a empresa produz e ou comercializa, cuidando da sua boa conservação e acondicionamento e executando o seu car-

regamento e descarregamento, é responsável pela afinação da tabela de preços no veículo de modo visível, procede à facturação e ou cobrança dos produtos vendidos, é responsável pela recolha de cestos, tabuleiros ou outro material utilizado na entrega dos produtos, zela pela conservação da viatura e pela sua higiene e limpeza, particularmente da caixa de acondicionamento da carga, e pelo cumprimento das regras que condicionam a respectiva circulação e cuida para que as mercadorias transportadas sejam acompanhadas dos correspondentes documentos de transporte, conferindo a sua conformidade com a carga e a data/hora do início do transporte.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica e guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Operador de máquinas de empacotar.* — É o trabalhador com funções de proceder predominantemente à embalagem dos produtos que a empresa produz e ou comercializa operando com máquinas apropriadas, que regula e manobra e de cuja limpeza e arrumação também cuida, confirma se os produtos a embalar se encontram em condições de arrefecimento adequadas e se não aparentam possuir qualquer anomalia, verifica a conformidade da rotulagem e cuida de todos os registos indispensáveis ao processo de rastreabilidade.

*Panificador de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa diversas tarefas inerentes ao fabrico. De entre outras, prepara, corta, pesa, enrola e tende as massas, a fim de lhes transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca, balança ou máquinas apropriadas, que regula e manobra, colabora com o amassador, na mistura dos ingredientes e na amassadura, e com o forneiro, na alimentação, na regulação e no funcionamento dos fornos, no enformamento dos produtos e na vigilância da cozedura e do desenformamento, e cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Panificador de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa diversas tarefas inerentes ao fabrico. De entre outras, prepara, corta, pesa, enrola e tende as massas a fim de lhes transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca, balança ou máquinas apropriadas, que regula e manobra, e cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Panificador principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, desempenha as tarefas mais qualificadas de panificador, podendo ainda acumular as funções de encarregado de fabrico, amassador e ou forneiro quando não os haja ou substituí-los nas suas faltas ou impedimentos, e cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que prepara as massas, os batidos e os cremes, vigia as temperaturas e os pontos de cozedura e procede à decoração dos artigos de pastelaria com produtos adequados, que pre-

viamente prepara, coadjuva o mestre pasteleiro no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos ou quando não exista, também prepara e confecciona salgados diversos, tais como *pizzas*, bôlas, folhados de carne ou salsicha ou mistos de fiambre e queijo, croquetes de carne, pastéis de bacalhau, empadas de carne ou frango, pães com chouriço ou outros, bem como sobremesas, e cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que opera com o forno e coadjuva o pasteleiro de 1.<sup>a</sup> no exercício das suas funções. Também prepara e confecciona salgados diversos, tais como *pizzas*, bôlas, folhados de carne ou salsicha ou mistos de fiambre e queijo, croquetes de carne, pastéis de bacalhau, empadas de carne ou frango, pães com chouriço ou outros, bem como sobremesas, e cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que opera com batedeiras, laminadoras e outras máquinas e equipamentos sob a orientação dos pasteleiros de categoria mais elevada, que coadjuva inclusive na confecção de salgados e sobremesas, e cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Pedreiro ou trolha.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, mosaicos, azulejos ou fazer rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira, metal ou outras, desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrendo, aplica tintas de acabamentos, manual ou mecanicamente e afina as respectivas cores e enverniza.

*Praticante.* — É o trabalhador do sector de apoio e manutenção que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Técnico de autocontrolo.* — É o trabalhador responsável por desenvolver, implementar, avaliar, actualizar e coordenar o sistema de autocontrolo da empresa, em particular nas áreas de elaboração das fichas técnicas dos produtos, manual de procedimentos de higiene, plano de limpeza e desinfecções das instalações, regras de higiene pessoal, plano de análises da água de abastecimento e do produto final, plano de qualificação de fornecedores, procedimentos de recepção e armazenagem de matérias-primas e demais material necessário ao fabrico dos produtos (sendo responsável pela sua qualidade e devolução caso se encontrem alterados,

deteriorados ou manifestamente impróprios) e à eliminação de resíduos, plano de manutenção dos equipamentos e de formação e treino do pessoal e de controlo de pragas, sistemas de alerta (rastreadibilidade) e todos os registos correspondentes, plano de medidas preventivas e correctivas no âmbito da gestão de reclamações sobre a qualidade do produto e avaliação do grau de satisfação dos clientes. Controla periodicamente as análises e pesagens dos produtos fabricados, procedendo à sua prova e degustação, e elabora gráficos ou recolhe informação necessária a fim de verificar se as características dos produtos fabricados e ou comercializados estão conforme a legislação em vigor.

## ANEXO II

### Quadros obrigatórios

A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

#### I — Quadro de pessoal afecto ao fabrico de produtos de panificação

1 — Nos estabelecimentos de fabrico com um só trabalhador, é obrigatório que este não tenha categoria profissional inferior à de panificador principal.

2 — É obrigatória a existência de um panificador principal e de um amassador ou um forneiro em todos os estabelecimentos de fabrico com mais de três e até seis trabalhadores.

3 — É obrigatória a existência de um encarregado de fabrico, de um panificador principal e de um amassador ou um forneiro em todos os estabelecimentos de fabrico com mais de seis trabalhadores.

4 — A admissão dos panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de pelo menos um panificador principal e de um amassador ou um forneiro.

#### II — Quadro de pessoal afecto ao fabrico de produtos de pastelaria

1 — É obrigatória a existência de um mestre pasteleiro em todos os estabelecimentos com mais de seis trabalhadores sob a sua direcção e coordenação.

2 — É obrigatória a existência de um pasteleiro de 1.<sup>a</sup> em todos os estabelecimentos, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre pasteleiro no respectivo estabelecimento.

3 — Nos estabelecimentos com mais de três trabalhadores ao seu serviço, é sempre obrigatória a existência de um pasteleiro de 1.<sup>a</sup>

4 — Os pasteleiros de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a proporção de dois por cada pasteleiro de 1.<sup>a</sup>

5 — Os pasteleiros de 3.<sup>a</sup> não podem exceder a proporção de três por cada pasteleiro de 2.<sup>a</sup>

6 — Os aprendizes não poderão exceder o número de aspirantes a pasteleiro.

### III — Quadro de pessoal afecto ao sector de vendas

Só é obrigatória a existência de um empregado de balcão principal nos estabelecimentos polivalentes ou mistos que vendam, cumulativamente, produtos de padaria, produtos afins do pão e pastelaria e prestem serviços de refeições, cafetaria e outros, com um quadro de pessoal superior a cinco trabalhadores no respectivo estabelecimento comercial.

#### ANEXO III

##### Enquadramento em níveis de remuneração

###### Nível XIII:

Mestre pasteleiro.

###### Nível XII:

Chefe de compras/ecónomo;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
Director de qualidade;  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>

###### Nível XI:

Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>

###### Nível X:

Encarregado de fabrico;  
Empregado de balcão encarregado.

###### Nível IX:

Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
Despenseiro;  
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>

###### Nível VIII:

Empregado de balcão principal;  
Encarregado de expedição;  
Panificador principal;  
Técnico de autocontrolo.

###### Nível VII:

Amassador;  
Chefe de geladaria;  
Forneiro;  
Motorista-vendedor-distribuidor;  
Oficial de 1.<sup>a</sup> (apoio e manutenção).

###### Nível VI:

Aspirante a cozinheiro do 3.<sup>o</sup> ano;  
Aspirante a pasteleiro do 3.<sup>o</sup> ano;  
Oficial de 2.<sup>a</sup> (apoio e manutenção);  
Panificador de 1.<sup>a</sup>

###### Nível V:

Aspirante a cozinheiro do 2.<sup>o</sup> ano;  
Aspirante a pasteleiro do 2.<sup>o</sup> ano;  
Controlador de caixa;

Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
Panificador de 2.<sup>a</sup>

###### Nível IV:

Aspirante a cozinheiro do 1.<sup>o</sup> ano;  
Aspirante a panificador;  
Aspirante a pasteleiro do 1.<sup>o</sup> ano;  
Auxiliar de fabrico;  
Copeiro;  
Distribuidor;  
Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de geladaria;  
Expedidor ou ajudante de expedição;  
Operador de máquinas de empacotar;  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano (apoio e manutenção).

###### Nível III:

Empregado de balcão auxiliar do 2.<sup>o</sup> ano;  
Empregado de limpeza.

###### Nível II:

Empregado de balcão auxiliar do 1.<sup>o</sup> ano;  
Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (apoio e manutenção).

###### Nível I:

Aprendiz.

#### ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas mensais pecuniárias de base de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004**

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
I	Encarregado de fabrico ..... Empregado de balcão encarregado	481,01	577,21
II	Empregado de balcão principal ... Encarregado de expedição .....	458,35	550,02
III	Amassador ..... Forneiro ..... Panificador principal ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> (apoio e manutenção)	448,05	537,66
IV	Motorista-vendedor-distribuidor ... Oficial de 2. <sup>a</sup> (apoio e manutenção) Panificador de 1. <sup>a</sup> .....	426,42	511,70
V	Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup> ..... Panificador de 2. <sup>a</sup> .....	403,76	484,51
VI	Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de empacotar .....	394,49	473,39
VII	Aspirante a panificador ..... Empregado de balcão auxiliar ... Empacotador ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (apoio e manutenção) ..... Distribuidor ..... Expedidor ou ajudante de expedição Servente .....	375,95	451,14

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
VIII	Praticante do 1.º ano (apoio e manutenção) .....	371,83	446,20
IX	Aprendiz .....	300,76	360,91

## ANEXO V

**Tabela de remunerações mínimas mensais pecuniárias de base de 1 Janeiro a 31 Dezembro de 2005**

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro .....	730	876
XII	Chefe de compras/ecónomo ..... Cozinheiro de 1.ª ..... Director de qualidade ..... Pasteleiro de 1.ª .....	655	786
XI	Cozinheiro de 2.ª ..... Pasteleiro de 2.ª .....	560	672
X	Encarregado de fabrico ..... Empregado de balcão encarregado	495	594
IX	Cozinheiro de 3.ª ..... Despenseiro ..... Pasteleiro de 3.ª .....	488	586
VIII	Empregado de balcão principal ... Encarregado de expedição ..... Panificador principal ..... Técnico de autocontrolo .....	472	566
VII	Amassador ..... Chefe de geladaria ..... Forneiro ..... Motorista-vendedor-distribuidor ... Oficial de 1.ª (apoio e manutenção)	461	553
VI	Aspirante a cozinheiro do 3.º ano Aspirante a pasteleiro do 3.º ano Oficial de 2.ª (apoio e manutenção) Panificador de 1.ª .....	437	524
V	Aspirante a cozinheiro do 2.º ano Aspirante a pasteleiro do 2.º ano Controlador de caixa ..... Empregado de balcão de 1.ª ..... Empregado de mesa de 1.ª ..... Panificador de 2.ª .....	415	498
IV	Aspirante a cozinheiro do 1.º ano Aspirante a panificador ..... Aspirante a pasteleiro do 1.º ano Auxiliar de fabrico ..... Copeiro ..... Distribuidor ..... Empregado de balcão de 2.ª ..... Empregado de mesa de 2.ª ..... Empregado de geladaria ..... Expedidor ou ajudante de expedição ..... Operador de máquinas de empacotar ..... Praticante do 2.º ano (apoio e manutenção) .....	405	486

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
III	Empregado de balcão auxiliar do 2.º ano ..... Empregado de limpeza .....	387	464
II	Empregado de balcão auxiliar do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano (apoio e manutenção) .....	383	460
I	Aprendiz .....	308	370

Coimbra, 29 de Julho de 2005.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

*Valdemar Pedro Carvalho*, presidente do conselho directivo.  
*José da Silva Teotónio*, vice-presidente do conselho directivo.  
*José Manuel das Neves Gaspar*, tesoureiro do conselho directivo.  
*Manuel Joaquim Ferreira*, secretário do conselho directivo.  
*Luís Miguel Francisco Campos*, secretário do conselho directivo.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

29 de Julho de 2005. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

28 de Julho de 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos se declara que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 28 de Julho de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Cons-

trução, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

28 de Julho de 2005. — A Direcção: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 8 de Agosto de 2005, a fl. 104 do livro n.º 10, com o n.º 193/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Revisão global.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão,

abrangendo o sector de retoma, reciclagem e transformação de papel e cartão, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1000 trabalhadores ao serviço de 175 empresas na actividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Revogação de convenção anterior

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por um período de, no mínimo, 12 meses.

2 — A tabela de remuneração mínima e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005, sendo revistas anualmente.

3 — Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, e com uma antecedência de, no mínimo, 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Idade e habilitações mínimas

1 — As condições mínimas para admissão de trabalhadores nas profissões definidas na cláusula 9.<sup>a</sup> são as seguintes:

- Trabalhadores em geral — 16 anos e escolaridade correspondente ao 9.º ano;
- Serventes — 18 anos;
- Desenho — 12.º ano, curso técnico-profissional, ou 9.º ano com curso específico de formação

profissional, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;

d) Escritórios e actividades conexas:

- 1) Profissionais de escritório — 12.º ano ou 9.º ano com curso de formação profissional específico;
- 2) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;

e) Transportes — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;

f) Vapor — a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor;

g) Vendas — idade não inferior a 18 anos.

2 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida a posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental previsto ao número anterior é o seguinte:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessita de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3 — Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com a antecedência de 7 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência

na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses da retribuição de base.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mapas do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar mapas de pessoal até 30 de Novembro de cada ano.

2 — Na mesma data do envio será afixada uma cópia do mapa enviado, nos locais de trabalho, durante, pelo menos, 45 dias.

3 — Os exemplares dos mapas devem ser mantidos em arquivo pelo prazo de cinco anos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com as especificações de categorias profissionais previstas nesta no prazo de 90 dias a contar da data da publicação deste contrato.

2 — A entidade patronal não pode, sob qualquer pretexto, criar outras categorias que não constem deste contrato, a não ser com o acordo dos respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalência de categorias e profissões previstas neste contrato, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

##### Fabricação de papel e cartão

##### Categorias profissionais

*Chefe de produção.* — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

*Chefe de fabricação.* — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel.

*Condutor de máquina de produção.* — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

*Primeiro-ajudante de condutor.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução de máquina de produção, nomeadamente na *size*

*press* e na enroladeira, e na detecção de defeitos na produção, elaboração dos mapas de registos por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registos de anomalias e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste.

*Segundo-ajudante de condutor.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução de máquina, designadamente prensa húmida, *offset*, fim da máquina ou secagem, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante na falta deste.

*Ajudante de condutor de máquina de produção das empresas do grupo IV.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

*Condutor de refinação da massa.* — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

*Ajudante de condutor de refinação da massa.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe ordens.

*Preparador de matérias-primas.* — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador, participa na arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para a *size press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

*Ajudante de preparador de matérias-primas.* — É o trabalhador que colabora com o preparador de matérias-primas e participa nas descargas e arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector.

*Condutor de máquinas de acabamento.* — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas de acabamento, nomeadamente laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calhandras, guilhotinas, cortadoras-gofradoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.

*Ajudante de condutor de máquinas de acabamento.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina na execução dos trabalhos e no registo da produção, aparas e anomalias, podendo marcar convenientemente as bobinas ou estrados de cartão e papel cortado, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

*Manipulador.* — É o trabalhador que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição os escolhedores, embaladores, enfardadores, cortadores manuais de papel, enresmadores, manipuladores de tela, pesadores, farripadores, contadores, contadores de contagem automática, embaladores e

seleccionadores de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, gofradoras, máquinas de laca e cortadeiras de prancha.

*Auxiliar ou servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas nem qualificadas.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

#### Fabricação de cartão canelado

##### Categorias profissionais

*Chefe de produção.* — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, nomeadamente os serviços comerciais, aprovisionamento, qualidade e expedição.

*Chefe dos serviços técnicos.* — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitante a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo de embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação, incluindo o desenvolvimento da embalagem.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável por uma secção de produção, tendo a seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

*Controlador de formatos (AV).* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (AV) controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

*Gravador-chefe de carimbos.* — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

*Montador de cunhos e cortantes.* — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

*Oficial de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem, impressão e colagem.

*Amostrista.* — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

*Controlador de formatos (BV).* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (BV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

*Oficial de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem e impressão.

*Ajudante.* — É o trabalhador que ajuda e substitui os oficiais, podendo os ajudantes de 1.<sup>a</sup> conduzir a prensa de desperdícios, o triturador de desperdícios e o destroçador de placas de cartão.

Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de operadores das saídas automáticas ou semiautomáticas das máquinas de canelar, preparadores de colantes das máquinas de canelar, operadores das máquinas de atar, cintar e fazer balotes.

*Ajudante de amostrista.* — É o trabalhador que ajuda o amostrista.

*Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador).* — São os trabalhadores que executam indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo emitir guias.

*Encarregado de pessoal.* — É o trabalhador responsável por um sector de pessoal. Controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

*Gravador especializado de carimbos.* — É o trabalhador especializado que decalca e abre carimbos, montando estes carimbos em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras.

*Gravador de carimbos.* — É o trabalhador que decalca e abre carimbos e que os monta em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras. Quando existir apenas um trabalhador com esta categoria será classificado em gravador especializado de carimbos.

*Ajudante.* — É o trabalhador que ajuda e substitui, eventualmente, os operadores, na falta destes.

#### Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

##### Categorias profissionais

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela produção e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

*Chefe de carimbos.* — É o trabalhador que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executor de qualquer desses serviços.

*Maquinista.* — É o trabalhador que afina, conduz e vigia qualquer das seguintes máquinas: de tubos, fundos, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado. Imprime pelo sistema flexográfico. Deverá ainda ter conhecimentos gerais da conservação da máquina.



*Montador de carimbos.* — É o trabalhador que monta carimbos nas impressoras.

*Preparador da cola.* — É o trabalhador que prepara a cola para a utilização nas máquinas de tubos e fundos e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de carga, descargas e arrumações.

*Ajudante de maquinista.* — É o trabalhador que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal as que não sejam de tubos, fundos, costura ou sacos.

*Operador/saqueiro.* — É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose nas máquinas de coser.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitam a ascensão à categoria superior.

#### Outras categorias profissionais

##### A) Armazéns

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém planeando todo o trabalho deste.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, pela emissão das necessárias guias de entrada, transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

##### B) Construção civil

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

*Técnico de conservação de construção civil.* — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade de conservação de construção civil, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

##### C) Desenho

*Técnico de desenho.* — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

*Operador arquivista.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas heliográficas, corta e dobra as cópias heliográficas; assegura ainda o arquivo dos elementos

respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

*Estagiário de desenho.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz estágios para ingresso nas categorias respectivas

##### D) Electricidade

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

*Instrumentista.* — É o trabalhador com preparação técnica adequada que exclusiva ou predominantemente monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanizados de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, quer na oficina, quer nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico de manutenção eléctrica.* — É o trabalhador que, possuindo a qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que, sob sua orientação, coadjuva técnicos de manutenção eléctrica, executando trabalhos simples e operações auxiliares.

##### E) Enfermagem

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de Enfermagem Geral ou seu equivalente legal.

*Enfermeiro sem curso de promoção.* — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro mas que ainda não obteve, através do curso de promoção a enfermeiro (Portaria n.º 107/75), equivalente à categoria de enfermeiro.

*Auxiliar de enfermagem.* — É o trabalhador habilitado com curso de auxiliar de enfermagem e carteira respectiva e cuja actividade é exercida sob a responsabilidade de enfermeiro.

##### F) Escritório de actividades conexas

*Chefe dos serviços administrativos.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que coordena, controla o trabalho de um grupo de trabalho de profissionais enquadrados num departamento (engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão).

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não existe guarda-livros, exercer as funções próprias

deste. É o responsável pela contabilidade, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos e outros organismos públicos equivalentes.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que, nos escritórios onde existe serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

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

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento de resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Programador.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe a especificação e instruções preparadas pelo analista de sistema, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve as instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com redacção e processamento de textos e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Se a função de caixa não está automatizada, pode exercê-la, procedendo a recebimentos e pagamentos, efectuando os respectivos registos. Eventualmente, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa. Pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.)

*Secretário de direcção/administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósito, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas, relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior, responde, se necessário a pedidos de informação telefónicos.

*Estagiário.* — É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

#### G) Hotelaria

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço de refeições.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Empregado do refeitório.* — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, mesmo, nomeadamente, preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; recepção e emissão de senhas de recepção, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquina registadora quer através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louça, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

#### H) Laboratório e controlo de qualidade

*Chefe de laboratório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controlo de qualidade, deve ser diplomado com curso superior adequado.

*Analista.* — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas quer quanto a produtos acabados ou em vias de transfor-

mação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.<sup>a</sup> Pode ser de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista, que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

*Preparador ou operador de laboratório.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificações suficientes.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em círculo de fabricação e dos produtos acabados ou em via de fabrico.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que recolhe as amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

#### I) Metalurgia

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

*Técnico de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

#### J) Serviços gerais

*Encarregado de higiene e segurança.* — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene na empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup> As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- 1) Prevenção e segurança — estatística, processos individuais; inquéritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- 2) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo; recomplemento de estoques de primeiros socorros, campanhas de esclarecimentos.

*Condutor de empilhador.* — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga e descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes ou *dumppers*.

*Coordenador de serviços complementares.* — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de emba-

lagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

*Coordenador de cargas e descargas.* — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procede a cargas e descargas e à limpeza das instalações nas empresas onde elas existam.

*Turbinador.* — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

*Porteiros e guardas.* — É o trabalhador que procede à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. São os responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos podem atender o telefone desde que não devam afastar-se da portaria para o efeito.

*Auxiliar ou servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas nem qualificadas.

#### K) Transportes

*Motorista (de pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudantes de motoristas, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança e executa a amarração das mesmas.

#### L) Vapor

*Fogoeiro encarregado.* — É o trabalhador cujas funções são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviços aos fogueiros e ajudantes.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamento auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

*Ajudante de fogoeiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona

em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### **M) Vendas**

*Chefe comercial.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características do material a utilizar segundo normas e especializações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem. Colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomenda, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Pode ser designado como:

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Dotações mínimas**

###### **A) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos**

1 — Por cada maquinista de 1.<sup>a</sup> não poderá haver mais de dois de 2.<sup>a</sup>

2 — O número total de ajudantes não pode ser inferior ao número total de maquinistas.

###### **B) Electricidade**

1 — Nos estabelecimentos em que haja apenas um electricista, este tem de ser obrigatoriamente oficial.

2 — Por cada técnico/oficial não poderá haver mais de um ajudante.

###### **C) Escritórios e actividades conexas**

1 — É obrigatório a existência de um profissional classificado como chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com no mínimo cinco profissionais.

2 — O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários.

#### **D) Vendas**

1 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria de vendedor ou técnico de vendas, tomados no conjunto, haverá um promotor de vendas.

2 — Haverá um chefe comercial desde que existam dois ou mais promotores de vendas.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Acesso**

###### **A) Fabricação de cartão canelado**

1 — Os trabalhadores admitidos com idade superior a 18 anos não têm aprendizagem, excepto na profissão de gravador de carimbos.

2 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de 12 meses ou até completarem aquela idade, findos os quais serão promovidos à categoria de ajudante de 2.<sup>a</sup>

3 — Os aprendizes de gravador de carimbos têm uma aprendizagem máxima de 18 meses, findos os quais são promovidos à categoria de gravador de carimbos.

4 — Todos os ajudantes de 2.<sup>a</sup>, após dois anos na categoria, são promovidos a ajudantes de 1.<sup>a</sup>

5 — Os ajudantes de 1.<sup>a</sup>, após dois anos na categoria, são promovidos à categoria da respectiva especialidade onde predominantemente exercem funções.

###### **B) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos**

1 — A carreira profissional de maquinista inicia-se na categoria de ajudante do 1.º ano.

2 — Ao fim de 12 meses o trabalhador será promovido a ajudante do 2.º ano e assim sucessivamente até atingir a categoria de ajudante do 5.º ano.

3 — Ao fim de um ano na categoria de ajudante do 5.º ano o trabalhador será promovido a maquinista de 2.<sup>a</sup>

4 — No tempo de permanência na categoria de ajudante, conta-se o período de trabalho já prestado noutra secção ou noutra empresa.

5 — A aprendizagem da profissão de saqueiro e operador inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

6 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade são admitidos como aprendizes do 3.º ano.

7 — Ao fim de cada 12 meses o trabalhador será promovido a aprendiz de saqueiro do ano seguinte, até atingir a categoria de aprendiz do 4.º ano.

8 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de saqueiro do 4.º ano o trabalhador será promovido à categoria de saqueiro.

9 — A aprendizagem das profissões de operador processa-se nos termos estabelecidos para a profissão de saqueiro.

10 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de operador do 4.º ano o trabalhador será promovido à categoria de operador.

11 — A aprendizagem das profissões de gravador, montador e técnico de desenho de carimbos terá a duração de 18 meses, após os quais o trabalhador será promovido à categoria de 2.<sup>a</sup>

12 — Após dois anos de serviço na categoria de 2.<sup>a</sup> os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos à categoria de 1.<sup>a</sup>

#### C) Construção civil

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um trabalhador com a categoria de oficial.

2 — Os aprendizes admitidos com idade igual ou superior a 18 anos têm uma aprendizagem de 18 meses, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticantes.

3 — Os praticantes, após dois anos na categoria, são obrigatoriamente promovidos à categoria de técnico de manutenção de construção civil.

#### D) Desenho

Os trabalhadores que iniciarem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de técnicos de desenho são classificados como estagiários. Após 12 meses como estagiário é promovido a técnico de desenho.

#### E) Electricistas

1 — Os aprendizes, após dois anos de serviço, são promovidos a ajudante de manutenção eléctrica.

2 — Os ajudantes de manutenção eléctrica, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a técnico de manutenção eléctrica.

3 — Os trabalhadores habilitados com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional ou geral de electricidade serão admitidos como ajudantes de manutenção eléctrica.

4 — Poderão ser admitidos trabalhadores na categoria de técnico de manutenção desde que comprovem os requisitos mínimos de exercício da profissão e de competência.

#### F) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários, após dois anos na categoria, passam a assistentes administrativos de 3.<sup>a</sup>

2 — O assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, passa a assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>

3 — O assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, passa a assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>

4 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que adquiram as habilitações mínimas para os profissionais de escritório serão promovidos a assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup> se tiverem, respectivamente, menos ou mais de três anos na respectiva categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções, e com direito à primeira vaga registada.

#### G) Hotelaria

1 — Os auxiliares de refeitório admitidos com menos de 18 anos terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para funções de cozinheiro terão de cumprir dois anos de aprendizagem seguidos de um estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiros de 3.<sup>a</sup>

#### H) Laboratório e controlo de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com o curso de auxiliar de laboratório ou equivalente são promovidos a preparador ou operador de laboratório de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de laboratório de 2.<sup>a</sup>, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.<sup>a</sup> são promovidos a preparadores ou operadores de laboratório de 1.<sup>a</sup> após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.<sup>a</sup>, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

#### I) Metalurgia

1 — O aprendiz metalúrgico será promovido a praticante metalúrgico ao fim de 12 meses.

2 — O praticante metalúrgico, ao fim de 24 meses, será promovido a técnico de manutenção mecânica.

3 — Aos trabalhadores com curso técnico-profissional ou do sistema de formação profissional específico será atribuída a categoria de praticante metalúrgico do 2.º ano.

#### J) Regras gerais

1 — Em todos os casos não especificamente previstos na presente cláusula, os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior respeitante à profissão a que se destinam após 18 anos de idade.

2 — No provimento de lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e obrigações das partes

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso e de acordo com os trabalhadores quadros destinados à afixação dos documentos e informação de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
- h) Dispensar os trabalhadores que exerçam funções em instituição de previdência;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- j) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;
- k) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato colectivo de trabalho aplicável.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários

ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem tenham de contactar profissionalmente;
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informação referente à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem a prévia autorização por escrito da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efectivo.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse socioprofissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões das quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Diminuir a retribuição bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da previdência, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam o reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridas quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lockout*;
- r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será aquele que for fixado por lei.

2 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar (extraordinário)

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

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 da cláusula 15.<sup>a</sup>;
- d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda as duas horas.

6 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficiou da licença de paternidade.

7 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1 — O trabalho prestado ou prolongado dos períodos normais de trabalho em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas:

- a) Horas em antecipação ou prolongamento:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

- b) Horas em dia de descanso semanal:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

- c) Horas em dias de feriados obrigatórios estabelecidos na cláusula 30.<sup>a</sup>:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

em que:

RM — retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>);

HS — horas normais de trabalho semanal.

2 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final do n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — É considerado «nocturno» o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Nos termos da lei, a retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal

1 — Entendem-se por «retribuição» todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entendem-se por «retribuição mensal efectiva» ou simplesmente «retribuição mensal (RM)» unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo II;
- b) Acréscimos à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades quando vencidas, nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup>

4 — Quando o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável. A parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, em particular a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os 6 meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

RM — remuneração mensal efectiva;  
HS — horas normais de trabalho semanal;  
HTP — horas de trabalho prestado.

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.



#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 180 dias consecutivos em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com os seguintes valores:

Nas empresas do grupo II — € 2,12;  
Nas empresas do grupo III — € 1,87;  
Nas empresas do grupo IV — € 1,50.

2 — Na aplicação desta cláusula será considerado «antiguidade efectiva» o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário por hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

*RM* — retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>);  
*HS* — horas normais de trabalho semanal.

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário por hora no caso do n.º 2 da cláusula 18.<sup>a</sup> para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de um dia de trabalho será igual a *RM*/30.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 13.º mês (subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito ao subsídio de Natal igual à retribuição mensal efectiva.

2 — Contam como trabalho efectivo as faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e a paternidade.

3 — Este subsídio corresponde a 2,5 dias por cada mês de trabalho efectivo e deverá ser pago até 15 de Dezembro.

4 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem despesas de transporte e outras equivalentes sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — € 5,95;  
Dormida e pequeno-almoço — € 17,95;  
Diária completa — € 23,60.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26 vezes o preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — Para os vendedores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil.

## CAPÍTULO VI

### Refeitório, subsídio de alimentação e subsídio de refeição

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

1 — As empresas que não forneçam refeições pagam, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

Nas empresas do grupo II — € 1,15;  
Nas empresas do grupo III — € 0,95;  
Nas empresas do grupo IV — € 0,85.

a) Perde o subsídio de um dia o trabalhador que faltar, a qualquer título, até uma hora.

b) Perde o subsídio de uma semana o trabalhador que faltar, a qualquer título, mais de uma hora e menos de um dia.

c) Perde o subsídio de duas semanas o trabalhador que faltar, a qualquer título, um ou mais dias.

2 — A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 61.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

4 — No mês seguinte o trabalhador não será afectado pelas faltas dadas no mês anterior.

5 — Prevaecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

6 — O subsídio de alimentação não fica sujeito a qualquer desconto.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a 5.<sup>a</sup> hora do seu período de trabalho terão direito a tomadas por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em fraccionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a 6.<sup>a</sup> hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia — € 1,55;  
b) Almoço ou jantar — € 5,95.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria — o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — São considerados «dias de descanso semanal» os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — De acordo com a lei são feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1.º de Maio (Dia do Trabalhador);  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o distrital.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1.º de Maio;  
25 de Dezembro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável, e, fora dos casos previstos neste contrato colectivo, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está con-

dicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<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 de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até no máximo 20 dias úteis.

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 subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 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 34.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração de, no mínimo, 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, no máximo, uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até, no máximo, duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até, no máximo, 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 respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direito a 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 de 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 entre as partes.

#### Cláusula 36.<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 empregador e trabalhador sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e 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.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- c) Encerramento por período 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.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva.

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.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

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

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

8 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

#### Cláusula 39.<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 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 3 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 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 40.<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, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 38.<sup>a</sup>

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.

5 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

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

#### Cláusula 41.<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, respeitante ao trabalhador, 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 33.<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 Abril do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 42.<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 de 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 direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 44.<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.

3 — 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 vencimentos posteriores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Faltas — Noção

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- 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 no Código do Trabalho;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas durante cinco dias por altura de parto da esposa;
- l) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- m) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

4 — 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 previstos em legislação especial.

5 — O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respectivo evento quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

7 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

8 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

9 — O incumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

8 — O disposto no artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

9 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

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

- a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 46.<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*) do n.º 2 da cláusula 46.<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 quarenta e oito horas.

5 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — O período de férias dos trabalhadores que, no ano a que se reportam, não tiverem dado mais do que três faltas justificadas, terão um acréscimo de dias conforme o previsto no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

2 — A cessação do contrato, por mútuo acordo, deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a exis-

tência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 69.<sup>a</sup>

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até a data da sentença, bem como a integração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Podem constituir nomeadamente justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores**

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança de trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador**

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição de base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se trata de corpos gerentes de associações sindicais e instituições da previdência, delegados sindicais ou elementos de comissão de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Rescisão unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador, por sua decisão, tem o direito de rescindir o contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

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

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Alteração ao contrato de trabalho**

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente durante os 30 dias anteriores à transacção fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

### **CAPÍTULO X**

#### **Condições particulares de trabalho Lei da maternidade**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho vertical para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>).

2 — Em igualdade de tarefas e qualificação é assegurada a mesma retribuição independentemente do sexo.

3 — Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho desde que façam prova de consulta e de que os serviços de saúde não funcionem fora do período de trabalho.

4 — Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição.

5 — Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 120 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado-morto terão, no máximo, direito



a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite.

6 — Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

7 — O pessoal do sexo feminino pode trabalhar tal como o pessoal do sexo masculino em turnos diurnos e nocturnos conforme previsto na legislação respectiva.

8 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte nas seguintes condições:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

9 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;
- b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no n.º 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário (e quando não for apresentada pelo trabalhador), exigir prova de aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e acidente de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Comunicação e inscrição

1 — As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2 — É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho nos termos das respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a retribuição efectiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante dois anos, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva pelo período máximo de seis;
- d) Despedimento.

2 — Para o efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Exercício da acção disciplinar**

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para a escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 55.<sup>a</sup> será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, de que constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Decorrido o prazo legal a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula e na alínea e) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou após o termo do serviço militar ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando não as venha a exercer.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Multas**

1 — O incumprimento, por parte das entidades patronais, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Segurança e higiene no trabalho**

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Segurança e higiene no trabalho**

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança cons-

tituída no mínimo por quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída no mínimo por dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Atribuição da comissão de segurança

A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse a higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XIV

### Formação profissional

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos, 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais da formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

## CAPÍTULO XV

### Classificação das empresas

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

De acordo com a sua actividade e o seu equipamento as empresas são classificadas nos grupos II, III e IV, a saber:

Grupo II — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana;

Grupo III — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda com secadores e os transformadores;

Grupo IV — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda sem secadores e os retomadores de papel.

## ANEXO I

### Níveis das profissões

(Na tabela salarial do anexo II)

#### Nível 1:

Chefe de laboratório.  
Chefe de manutenção e conservação.  
Chefe de serviços administrativos.  
Chefe de produção.  
Chefe de serviços técnicos c. c.

#### Nível 2-A:

Analista de sistemas.  
Chefe de departamento.  
Chefe de fabricação.  
Contabilista.  
Tesoureiro.  
Preparador de trabalho.

#### Nível 2-B:

Técnico de desenho.  
Encarregado-geral.

#### Nível 3-A:

Analista de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de secção.  
Chefe de turno.  
Chefe comercial.  
Guarda-livros.  
Programador.

#### Nível 3-B:

Encarregado de armazém.  
Encarregado de construção civil.  
Fogoeiro-encarregado.  
Instrumentista.  
Preparador de trabalho.  
Chefe de produção.

Promotor de vendas.  
Secretário da direcção ou administração.  
Técnico de manutenção mecânica.

#### Nível 4-A:

Afinador de máquinas.  
Analista de 2.<sup>a</sup>  
Caixa.  
Chefe de carimbos (sacos).  
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).  
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
Controlador de formatos c. c. (Bem V.).  
Encarregado geral (nas empresas do grupo III).  
Encarregado de higiene e segurança.  
Encarregado de turno.  
Enfermeiro.  
Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (nas empresas do grupo II).  
Gravador-chefe de carimbos c. c.  
Maquinista de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
Mecânico de aparelhos de precisão.  
Mecânico de automóveis.  
Montador de cunhos e cortantes c. c.  
Motorista de pesados.  
Oficial de 1.<sup>a</sup> c. c.  
Técnico de vendas.

#### Nível 4-B:

Amostrista c. c.  
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III).  
Controlador de formatos c. c. (B.V.).  
Desenhador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (empresas do grupo III e IV).  
Maquinista de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Oficial de 2.<sup>a</sup> c. c.  
Preparador ou operador de 1.<sup>a</sup> (de laboratório).  
Técnico de vendas.  
Técnico administrativo de 2.<sup>a</sup>

#### Nível 5:

Auxiliar de enfermagem.  
Caixeiro.  
Cobrador.  
Condutor de empilhador.  
Condutor de máquinas de acabamento.  
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).  
Condutor de refinação da massa nas empresas dos grupos II e III.  
Coordenador de serviços complementares.  
Controlador da qualidade de papel.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de desenho de arte final (até três anos).  
Técnico de desenho maquetista (até três anos).  
Técnico de desenho técnico (até três anos).  
Encarregado-geral (empresas do grupo IV).  
Estenodactilógrafo.  
Estucador.  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.

Foguetiro de 2.<sup>a</sup>  
Montador de carimbos de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Motorista de ligeiros.  
Preparador de banhos para revestimentos.  
Preparador ou operador de 2.<sup>a</sup> de laboratório.  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento nas máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m.  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).  
Segundo-escriturário.  
Técnico de conservação de construção civil.

#### Nível 6-A:

Ajudante de 1.<sup>a</sup> c. c.  
Ajudante de amostrista de 1.<sup>a</sup> c. c.  
Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.  
Ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil inferior a 1,22 m).  
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.  
Ajudante de condutor de refinação de massa nas empresas dos grupos II e III.  
Ajudante de motorista.  
Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.  
Coordenador de cargas e descargas.  
Estagiário de técnico de desenho do 1.<sup>o</sup> ano.  
Técnico administrativo de 3.<sup>a</sup>  
Foguetiro de 3.<sup>a</sup>  
Limador-alisador de 2.<sup>a</sup>  
Lubrificador de 1.<sup>a</sup>  
Operador arquivista.  
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.<sup>a</sup>  
Preparador de cola (sacos) — categoria residual.  
Telefonista.  
Estagiário de técnico de desenho do 2.<sup>o</sup> ano.  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Turbineiro.

#### Nível 6-B:

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.  
Ajudante de preparador de banhos para revestimento.  
Condutor de refinação de massa nas empresas do grupo IV.  
Estagiário administrativo.  
Entregador de ferramentas.  
Praticante metalúrgico (2.<sup>o</sup> ano) (das profissões que admitem aprendizagem).  
Preparador de matérias-primas.

#### Nível 7-A:

Ajudante de amostrista de 2.<sup>a</sup> c. c. (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).  
Ajudante de 2.<sup>a</sup> c. c.  
Ajudante de maquinista do 5.<sup>o</sup> ano (sacos).  
Ajudante de electricista (2.<sup>o</sup> ano).  
Ajudante de fiel de armazém.

Ajudante de foguetiro (3.<sup>o</sup> ano).  
Ajudante de preparador de matérias-primas.  
Auxiliar de laboratório.  
Contínuo — categoria residual.  
Encarregado de refeitório.  
Estagiário (1.<sup>o</sup> ano).  
Porteiros e guardas.  
Trabalhadores de serviços complementares.

#### Nível 7-B:

Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Encarregado de pessoal c. c.  
Gravador especializado de carimbos c. c.  
Mestre de papel, cartão.

#### Nível 8:

Ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.  
Ajudante de foguetiro (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).  
Auxiliar ou servente.  
Ajudante de maquinista do 4.<sup>o</sup> ano (sacos).  
Ajudante de electricista (1.<sup>o</sup> ano).  
Empregado de refeitório.  
Gravador de carimbos c. c.  
Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas.  
Operador/saqueiro (sacos).  
Operador c. c.

#### Nível 9:

Ajudante c. c.  
Aprendiz (papel e cartão) com 17 anos de idade.  
Ajudante de maquinista do 3.<sup>o</sup> ano (sacos).  
Aprendiz (papel e cartão) — 16 anos de idade.  
Ajudante de maquinista dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos (sacos).  
Aprendiz dos 3.<sup>o</sup> e 4.<sup>o</sup> anos (sacos).  
Paquete (3.<sup>o</sup> e 4.<sup>o</sup> anos).  
Aprendiz c. c.  
Aprendiz de gravador de carimbos c. c.  
Aprendiz (sacos) (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).  
Paquete (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).

### ANEXO II

(Valores em euros)

Níveis profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1 .....	612	545	
2-A .....	560	496	
2-B .....	532	480	
3-A .....	520,50	457,50	
3-B .....	482	435	
4-A .....	448,50	397	374,70
4-B .....	437,50	380	374,70
5 .....	418	374,70	374,70
6-A .....	401	374,70	374,70
6-B .....	387	374,70	374,70
7-A .....	374,70	374,70	374,70
7-B .....	374,70	374,70	374,70
8 .....	374,70	374,70	374,70
9 .....	299,76	299,76	299,76

a) Praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com menos de 18 anos — recebem salários correspondentes a 80 % do salário mínimo durante um ano.

b) Praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com 18 e menos de 25 anos — recebem durante seis meses 80 % do salário mínimo.

### ANEXO III

#### Empresas filiadas na ANIPC

##### Fabricantes de papel

###### Grupo II

- 1) Companhia de Cartões do Cávado, S. A.
- 2) Companhia de Papel do Marco, S. A.
- 3) Fábrica de Papel de Torres Novas, L.<sup>da</sup>
- 4) FAPULME — Fábrica de Papel do Ulme, L.<sup>da</sup>
- 5) Luís Santos & Monteiro, S. A.
- 6) Manuel José de Oliveira & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 7) Papeleira Portuguesa, S. A.
- 8) Sociedade Transformadora de Papéis Vouga, L.<sup>da</sup>

###### Grupo III

- 9) António Marques, L.<sup>da</sup>
- 10) CEMOPOL, L.<sup>da</sup>
- 11) Domingos J. Afonso, Sucrs., L.<sup>da</sup>
- 12) Fábrica de Papel Aveirense, L.<sup>da</sup>
- 13) Fábrica de Papel e Cartão da Zarrinha, S. A.
- 14) Fábrica de Papel Fontes, L.<sup>da</sup>
- 15) Fábrica de Papel da Lapa, L.<sup>da</sup>
- 16) FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, S. A.
- 17) FAPOVAR — Fábrica de Papel de Ovar, S. A.
- 18) GOPACA — Fábrica de Papel e Cartão, S. A.
- 19) Henrique O. Sousa & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 20) ILHAVENSE — Sociedade Industrial de Papel, L.<sup>da</sup>
- 21) Irmãos Marques, L.<sup>da</sup>
- 22) Joaquim Mariz Carvalho & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 23) Luís Oliveira Santos, L.<sup>da</sup>
- 24) Oliveira Santos & Irmão, L.<sup>da</sup>

###### Grupo IV

- 25) Afonso Sá Marques & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 26) Fábrica de Papel de Entre Águas, L.<sup>da</sup>
- 27) Hilário Sá Marques, L.<sup>da</sup>
- 28) José Alves da Cunha Pedrosa.
- 29) Maria Moreira da Silva Ferreira, L.<sup>da</sup>
- 30) Manuel Martinho Sá Martins.
- 31) Moinho da Carvalha Gorda, L.<sup>da</sup>

##### Transformadores

(equiparados ao)

###### Grupo III

- 32) Augusto Coelho de Barros, L.<sup>da</sup>
- 33) Cartonagem Orlando, L.<sup>da</sup>
- 34) Cartonagem S. Braz, L.<sup>da</sup>
- 35) Cartonagem S. Tiago, L.<sup>da</sup>
- 36) Embalagens da Tocha, L.<sup>da</sup>
- 37) Fábrica de Papel do Ave, S. A.
- 38) Fábrica de Papel do Cerrado, L.<sup>da</sup>
- 39) José Amâncio dos Santos Beleza e Filhos, L.<sup>da</sup>
- 40) J. J. — Produtora de Embalagens, L.<sup>da</sup>
- 41) JPZ — Cartonagem L.<sup>da</sup>
- 42) Lapa 3 — Caixas de Cartão Canelado, L.<sup>da</sup>
- 43) Luja Papeleira, L.<sup>da</sup>
- 44) Luso Saco, L.<sup>da</sup>
- 45) Rebelo Costa & Dias, L.<sup>da</sup>
- 46) Reciarada, L.<sup>da</sup>
- 47) Mário Valente Lima, L.<sup>da</sup>

48) Sebastião e Martins, L.<sup>da</sup>

49) Valpel — Comércio e Transformação de Papel, L.<sup>da</sup>

50) WorldPack, L.<sup>da</sup>

##### Retomadores

(equiparados ao)

###### Grupo IV

- 51) Adriano Carneiro & Manuela, L.<sup>da</sup>
- 52) Alberto Pinto, L.<sup>da</sup>
- 53) Albino Pereira Belinha
- 54) António & Melo, L.<sup>da</sup>
- 55) Américo de Oliveira Monteiro.
- 56) António Jesus Pereira.
- 57) António de Jesus Silva.
- 58) António José Ataíde Rodrigues.
- 59) Arca Nova de Elizabete Pereira
- 60) Arca Velha de Rosa Cristiano Ribeiro.
- 61) Armazém Calisto — Comércio de Sucata L.<sup>da</sup>
- 62) Benjamim Ferreira.
- 63) LNB Recicla — Benta & Benta, L.<sup>da</sup>
- 64) Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 65) CENTRALCICLA, L.<sup>da</sup>
- 66) Cerqueira & Belinha, L.<sup>da</sup>
- 67) César Azevedo de Oliveira.
- 68) COPRIL — Comércio de Produtos Recicláveis para a Indústria.
- 69) Correia & Mendes, L.<sup>da</sup>
- 70) David Carneiro da Silva, Unipessoal, L.<sup>da</sup>
- 71) David Lopes da Cunha.
- 72) Domingos Oliveira Silva Costa.
- 73) Domingos Mendes Gonçalves.
- 74) Ecopaletes, L.<sup>da</sup>
- 75) Emília da Conceição Coelho.
- 76) EUROSEPARADORA — Tratamento de Lixos, L.<sup>da</sup>
- 77) Fernando Eduardo Fraga da Silva.
- 78) Florindo Armino Ribeiro Fardilha.
- 79) Frade & Frade, L.<sup>da</sup>
- 80) Francisco da Silva Belinha.
- 81) Francisco Henrique de Sousa Frade.
- 82) Francisco Lopes de Sousa.
- 83) Félix Filipe & Filhos.
- 84) GROSSOPAPEL, Desperdícios, L.<sup>da</sup>
- 85) IPODEC — Portugal.
- 86) J. Nunes & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 87) Joaquim Rodrigues de Oliveira.
- 88) Joaquim Rodrigues Ferreira.
- 89) Jorge Henriques Coimbra.
- 90) José da Cruz Fernandes.
- 91) José Eduardo Ferreira dos Santos.
- 92) João Batista Joaquina Teixeira.
- 93) Judite Maria de Jesus Dias, L.<sup>da</sup>
- 94) Laurinda Rosa da Silva.
- 95) Luís Manuel Madeira Lopes.
- 96) Manuel Mendes Moreira, L.<sup>da</sup>
- 97) Mirapapel, L.<sup>da</sup> — Comércio de Papel Velho e Cartão.
- 98) Moreira e Pimenta, L.<sup>da</sup>
- 99) Mário Oliveira Alves Nogueira.
- 100) NOR-GOMPAPPEL — Fernando Barbosa & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 101) NUTRITEX, L.<sup>da</sup>
- 102) Olímpio Francisco da Silva, L.<sup>da</sup>
- 103) Pais & Filho, L.<sup>da</sup>
- 104) PALMIRESÍDUOS, L.<sup>da</sup>

- 105) Paulo Couto & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 106) Pró-Ambiente — Empresa de Inserção.
- 107) Quintino António Fernandes Pais Lopes.
- 108) R. Ciclo, L.<sup>da</sup>
- 109) RAIZAL, L.<sup>da</sup>
- 110) Ramos & Esperança, L.<sup>da</sup>
- 111) RECIBELINHA, L.<sup>da</sup>
- 112) RECILAVAGUEIRAS, L.<sup>da</sup>
- 113) RECICLAVE — Comércio de Desperdícios do Ave, L.<sup>da</sup>
- 114) RECICLOPAPEL — Sociedade Recicladora de Papel, L.<sup>da</sup>
- 115) RECICOM — Comércio de Recicláveis, L.<sup>da</sup>
- 116) RECIGUIMA, L.<sup>da</sup> — Comércio de Resíduos Industriais.
- 117) RECIPEL — Reciclagem de Papel, L.<sup>da</sup>
- 118) RECOBRAGA — Recolha de Resíduos Sólidos, L.<sup>da</sup>
- 119) RECOFRADE — Recuperação de Papel e Plásticos, L.<sup>da</sup>
- 120) Renascimento, L.<sup>da</sup>
- 121) Rosália Maria Relvas Coelho Barros
- 122) SANGAIA — Comércio de Prod. Emb., L.<sup>da</sup>
- 123) Santos Oliveira Plásticos, L.<sup>da</sup>
- 124) Serafim Ferreira Soares Albergaria
- 125) SILCLAGEM, L.<sup>da</sup>
- 126) Silva & Belinha, L.<sup>da</sup>
- 127) Silva & Ramos, L.<sup>da</sup>
- 128) Socer Embalagens, L.<sup>da</sup>
- 129) Soc. Papel e Cortiça Amarelisa, L.<sup>da</sup>
- 130) SORED — Soc. de Recuperação de Desperdícios, L.<sup>da</sup>
- 131) Sucatas Araújo & Araújo, L.<sup>da</sup>
- 132) TREPEL — Triagem e Comércio de Resíduos de Papel, L.<sup>da</sup>
- 133) Sucatas Araújo & Araújo, L.<sup>da</sup>

Espinho, 20 de Julho de 2005.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

*Jerónimo de Sá e Silva*, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Média:

*José Rocha*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*António Pinheiro*, mandatário.

#### **Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 23 de Março de 2005. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 8 de Agosto, a fl. 104 do livro n.º 10, com o registo n.º 191/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1989, com última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, dá nova redacção à seguinte matéria:

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem as actividades da indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria e outros distritos, do Porto, Viana do Castelo e Braga, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 210 empresas e o de trabalhadores a 5000.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo mínimo de vigência de 36 meses, renovando-se por iguais períodos até ser substituído por outro.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Denúncia**

1 — A denúncia do presente CCT pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada da proposta de alteração e respectiva fundamentação.

2 — A denúncia far-se-á com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada com aviso de recepção.

3 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta,

devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não são aceites.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 15 dias após a recepção da contraproposta.

5 — Das proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o trabalho prestado ao sábado seja no máximo de dez horas, sem prejuízo do limite do trabalho semanal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a € 240 (€ 7200 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de € 18.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Pão de alimentação

1 — Consideram-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 1997, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de € 1,07.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,75 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio de refeição referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

### ANEXO III

#### Tabela salarial/horário normal

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros), de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
Sector de fabrico:	
Encarregado de fabrico .....	451,50
Amassador .....	435,30
Forneiro .....	435,30
Ajudante de padaria de 1. <sup>a</sup> .....	390
Ajudante de padaria de 2. <sup>a</sup> .....	384,60
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	374,70
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	303
Sector de expedição e vendas:	
Encarregado de expedição .....	439,50
Caixeiro-encarregado .....	436,20
Distribuidor motorizado (a) .....	435,30
Caixeiro (a) (b) .....	374,70
Caixeiro auxiliar .....	374,70
Distribuidor (a) .....	374,70
Ajudante de expedição .....	374,70
Empacotador .....	374,70
Servente .....	374,70
Aprendiz de expedição e venda do 2. <sup>o</sup> ano .....	374,70
Aprendiz de expedição e venda do 1. <sup>o</sup> ano .....	303
Sector de apoio e manutenção:	
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	435,30
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	400,50
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	383,10
Pré-oficial (EL) .....	374,70
Pré-oficial (CC) .....	374,70
Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (MET) .....	374,70
Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (MET) .....	374,70
Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .....	374,70
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	374,70
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	303

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.  
(b) V. cláusula 27.<sup>a</sup>-A, «Prémio de vendas».

### ANEXO IV

#### Tabela salarial/horário especial

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros), de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
Sector de fabrico:	
Encarregado de fabrico .....	568,80
Amassador .....	533,80
Forneiro .....	533,80
Ajudante de padaria de 1. <sup>a</sup> .....	485,70
Ajudante de padaria de 2. <sup>a</sup> .....	436,50
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	378,30
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	318,90
Sector de expedição e vendas:	
Encarregado de expedição .....	522,30
Caixeiro-encarregado .....	506,70
Distribuidor motorizado (a) .....	533,80
Caixeiro (a) .....	408,60
Caixeiro auxiliar .....	408,60
Distribuidor (a) .....	408,60
Ajudante de expedição .....	408,60
Empacotador .....	408,60



Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros), de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
Servente .....	408,60
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano	378,30
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano	318,90
Sector de apoio e manutenção:	
Oficial de 1.ª .....	520,50
Oficial de 2.ª .....	487,20
Oficial de 3.ª .....	465,90
Pré-oficial (EL) .....	417,90
Pré-oficial (CC) .....	417,90
Praticante do 2.º ano (MET) .....	417,90
Praticante do 1.º ano (MET) .....	417,90
Aprendiz do 3.º ano .....	417,90
Aprendiz do 2.º ano .....	378,30
Aprendiz do 1.º ano .....	309,60

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagens nas vendas, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Para o ano de 2004 foi acordada a seguinte revisão:

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

#### Cláusula 27.ª-A

##### Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a € 215 (€ 6450 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de € 16,50.

#### Cláusula 57.ª

##### Pão de alimentação

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 1996, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de € 1,04.

#### Cláusula 58.ª

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,70 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

### ANEXO III

#### Tabela salarial/horário normal

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros), de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004
Sector de fabrico:	
Encarregado de fabrico .....	440,40
Amassador .....	424,50
Forneiro .....	424,50
Ajudante de padaria de 1.ª .....	380
Ajudante de padaria de 2.ª .....	375
Aprendiz do 2.º ano .....	365,60
Aprendiz do 1.º ano .....	295,20
Sector de expedição e vendas:	
Encarregado de expedição .....	428,40
Caixeiro-encarregado .....	425
Distribuidor motorizado (a) .....	424,50
Caixeiro (a) (b) .....	365,60
Caixeiro auxiliar .....	365,60
Distribuidor (a) .....	365,60
Ajudante de expedição .....	365,60
Empacotador .....	365,60
Servente .....	365,60
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano	365,60
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano	295,20
Sector de apoio e manutenção:	
Oficial de 1.ª .....	424,50
Oficial de 2.ª .....	390,60
Oficial de 3.ª .....	373,80
Pré-oficial (EL) .....	365,60
Pré-oficial (CC) .....	365,60
Praticante do 2.º ano (MET) .....	365,60
Praticante do 1.º ano (MET) .....	365,60
Aprendiz do 3.º ano .....	365,60
Aprendiz do 2.º ano .....	365,60
Aprendiz do 1.º ano .....	295,20

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.

(b) V. cláusula 27.ª-A, «Prémio de vendas».

### ANEXO IV

#### Tabela salarial/horário especial

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros), de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004
Sector de fabrico:	
Encarregado de fabrico .....	555
Amassador .....	520,80
Forneiro .....	520,80
Ajudante de padaria de 1.ª .....	473,60
Ajudante de padaria de 2.ª .....	425,70
Aprendiz do 2.º ano .....	369
Aprendiz do 1.º ano .....	309,60
Sector de expedição e vendas:	
Encarregado de expedição .....	509,40
Caixeiro-encarregado .....	493,80
Distribuidor motorizado (a) .....	520,80
Caixeiro (a) .....	398,50
Caixeiro auxiliar .....	398,50
Distribuidor (a) .....	398,50
Ajudante de expedição .....	398,50
Empacotador .....	398,50
Servente .....	398,50
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano	369
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano	309,60

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros), de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004
Sector de apoio e manutenção:	
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	507,60
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	475,20
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	454,50
Pré-oficial (EL) .....	407,70
Pré-oficial (CC) .....	407,70
Praticante do 2.º ano (MET) .....	407,70
Praticante do 1.º ano (MET) .....	407,70
Aprendiz do 3.º ano .....	407,70
Aprendiz do 2.º ano .....	369
Aprendiz do 1.º ano .....	309,60

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagens nas vendas, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Lisboa, 11 de Julho de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando da Conceição Nunes Trindade*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem as actividades da indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria e outros distritos, do Porto, Viana do Castelo e Braga, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 210 empresas e o de trabalhadores a 5000.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo mínimo de vigência de 36 meses, renovando-se por iguais períodos até ser substituído por outro.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia do presente CCT pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada da proposta de alteração e respectiva fundamentação.

2 — A denúncia far-se-á com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada com aviso de recepção.

3 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não são aceites.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 15 dias após a recepção da contraproposta.

5 — Das proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal e acesso

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que tenha a idade mínima de 14 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei.

2 — Constitui requisito de admissão nas categorias de amassador e forneiro a aprovação em exame de aptidão realizado nos termos do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>

3 — A admissão de ajudantes é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

4 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e jurídica obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito do trabalhador.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será realizada a título experimental pelo período fixado na lei em vigor, salvo publicação de nova legislação imperativa sobre a matéria.

2 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do tempo experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do efectivo ao serviço ou 15 dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho eventual

Salvo os casos de admissão para efeitos de substituição, só é admissível o recurso ao trabalho eventual por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração, ou seja, aos sábados e vésperas de feriados, por ocasião de festas, romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente na calendarização, nomeadamente Páscoa, São João, Natal e Ano Novo, e nas zonas balneares durante o período de Verão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória de idade não superior a 18 anos.

2 — É permitida a admissão, como aprendizes, de indivíduos de idade superior a 18 anos, sendo, neste caso, o período de aprendizagem reduzido a metade do estabelecido no número seguinte.

3 — O período de aprendizagem é, no máximo, de dois anos, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediata.

4 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

5 — O número de aprendizes não poderá exceder 25% do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz ainda que o número de profissionais seja inferior a quatro.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de aprendizagem

Não é permitida a admissão ou manutenção ao serviço de qualquer trabalhador com menos de 14 anos de idade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, as categorias previstas são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo IV.

3 — Nos termos do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 21 de Novembro de 1969:

- a) O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado;
- b) Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- c) Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos da alínea anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Atribuição da categoria profissional

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça.

2 — Sempre que, perante a complexidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde retribuição mais elevada.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Serviços exigíveis

É permitido o exercício de funções inerentes a categorias hierarquicamente inferiores, sem prejuízo do horário de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1 — Carecem de aprovação em exame de aptidão, salvo se o trabalhador já tiver desempenhado anteriormente essas funções, a efectuar em estabelecimento escolhido de comum acordo, as seguintes mudanças de categoria:

- a) De distribuidor para amassador ou forneiro;
- b) De caixeiro para amassador ou forneiro.

2 — Carece de prévio acordo escrito do trabalhador a sua mudança, dentro da mesma empresa, de qualquer categoria para a de distribuidor.

3 — O exame a que se refere o n.º 1 será requerido à associação e ao sindicato correspondente e, na forma que vier a ser legalmente estabelecida, do júri farão parte em número igual representantes de ambas as partes.

4 — Em caso de reprovação, poderá ser requerido novo exame, decorridos 60 dias sobre a data daquela.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal e dotações mínimas

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

- a) Um forneiro e um amassador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;
- b) Um caixeiro-encarregado, forneiro(s), amassador(es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária compreendida entre 251 kg e 2000 kg de farinha;
- c) Um encarregado de fabrico, um encarregado de expedição, forneiro(s), amassador(es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2000 kg de farinha.

2 — Só poderão existir caixeiros auxiliares e aprendizes em estabelecimentos onde prestem serviço caixeiros, nunca podendo, contudo, o número daqueles exceder o dobro destes.

3 — As vagas que se verifiquem em relação às dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas no prazo de 30 dias, de acordo com as condições de admissão e desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

4 — Para efeitos de cálculo da cozedura média diária, a quantidade de farinhas espoadas de trigo computa-se na totalidade e a farinha de milho, centeio e ramas na base de 50 %.

5 — Nenhuma alteração das condições de trabalho que implique aumento de funções a que corresponda um aumento de carga de trabalho para cada categoria pode ser posta em execução sem audiência da comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e ou literárias;
- c) Assiduidade;
- d) Antiguidade.

3 — Para efeito do número anterior será ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais do sindicato respectivo ou de quem o represente.

#### CAPÍTULO III

##### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É defeso à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que for contratado após haver substituído temporariamente outro de categoria superior;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal;
- f) 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;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exigir de qualquer profissional o transporte, a dorso, de pesos superiores a 50 kg, excepto se a distância a percorrer for superior a 1000 m, caso em que o limite máximo de peso será de 30 kg.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior considera-se violação do contrato e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, sendo punida nos termos da lei do trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho quando por eles solicitado por escrito;
- c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- d) Não fumar no local de trabalho enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda;
- e) Fornecer regularmente fato de trabalho ao pessoal, pelo qual este é responsável, sem prejuízo de regime diferente praticado em relação a cada trabalhador.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Transferência de local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) Por acordo das partes;
- b) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador;
- c) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento para fora da localidade, esta não lhe cause prejuízo sério e só após aviso prévio de 30 dias;
- d) Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, desde que lhe seja pago o acréscimo de despesas em transporte, se as houver.

2 — Para estes efeitos, entende-se por transferência de local de trabalho toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a 30 dias seguidos ou interpolados ao longo de um ano, salvo estipulação em contrário com o acordo do trabalhador.

3 — Todas as transferências de trabalhadores causadas pela necessidade de não prejudicar o abastecimento público, face à ausência imprevista de trabalhadores, serão reguladas pelas normas referentes à substituição temporária.

4 — Por prejuízo sério para os efeitos desta cláusula entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes de antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo, competência e diligência;
- b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;
- c) Respeitar e tratar com correcção e lealdade todos os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa ou estabelecimento em que prestem serviço;
- d) Acatar respeitosamente as ordens e instruções da entidade patronal ou de quem a representar em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo se as ordens ou instruções recebidas se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar a entidade patronal ou colegas de trabalho, nomeadamente quanto a caixeiros e distribuidores, e abastecerem-se para o exercício das suas funções em qualquer estabelecimento não pertencente à empresa em que prestem serviço;

- f) Manter absoluta compostura em todos os actos que directa ou indirectamente se liguem com a sua vida profissional;
- g) Não fumar enquanto se procede a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- h) Zelar pela conservação e boa utilização do vestuário, máquinas e bens que lhe estiverem distribuídos ou confiados pela entidade patronal;
- i) Guardar segredo profissional sobre métodos de produção ou comercialização referentes à organização da empresa.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o trabalho prestado ao sábado seja no máximo de dez horas, sem prejuízo do limite do trabalho semanal.

2 — É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, durante o período mínimo de três horas e trinta minutos por dia, pelos profissionais das categorias de caixeiro, distribuidor e aprendiz (do sector de venda, expedição e distribuição), sem prejuízo das situações existentes à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — É permitido um período de seis horas seguidas na prestação de trabalho diário no sector de expedição e venda.

4 — É permitido, na prestação de trabalho diário no sector de expedição e venda, um período de descanso superior a duas horas.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Regime de feriados e vésperas de feriados

1 — Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei ou fixados neste contrato observar-se-á, para o fabrico, o regime de horário de trabalho estabelecido para os sábados.

2 — Se o dia feriado coincidir com o sábado, respeitar-se-á, para o fabrico e para a venda, o regime de horário de sábado.

3 — Se o dia feriado coincidir com a segunda-feira, adoptar-se-á o regime de horário de laboração normal, cessando a venda às 13 horas.

4 — Nos dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro os estabelecimentos estarão encerrados, adoptando-se no dia anterior o regime de horário de sábado, encerrando a venda às 13 horas de domingo se a véspera coincidir com este dia.

5 — Se os dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro coincidirem com o sábado, adoptar-se-á o regime do horário de laboração normal no domingo, cessando contudo a venda às 13 horas.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando se verificarem dois feriados consecutivos adoptar-se-á em relação ao primeiro o horário de sábado para o fabrico e para a venda.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>-A

##### Horários especiais

1 — Sempre que as condições do mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita o funcionamento dos estabelecimentos de fabrico e ou venda em todos os dias do calendário e em que, salvo o disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a sete horas.

3 — No conjunto de cada quatro semanas seguidas o período normal de trabalho não deverá em nenhuma delas ser superior a quarenta e duas horas nem inferior a trinta e cinco horas de molde que o período médio de trabalho semanal seja de quarenta horas.

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas o trabalhador terá direito a mais um dia de descanso, que será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

5 — A prestação de trabalho nos dias feriados será regida em função do acordo que para o efeito for estabelecido entre as partes.

6 — A todos os trabalhadores enquadrados neste regime e enquanto o acordo referido no número seguinte não for revogado são garantidas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo IV.

7 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, livremente revogável por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a seis meses.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, bem como o realizado entre as 23 horas de um dia e as 10 horas do dia seguinte pelos trabalhadores incluídos nos segundos turnos organizados pelas empresas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — Por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores — designadamente

quando da realização de feiras, festas e romarias ou instâncias turísticas, balneares, termas e em locais de peregrinação — será permitida, por antecipação ou prolongamento do período normal, tanto no fabrico como na venda, a observância dos horários especiais de trabalho em que o excedente do trabalho normal é remunerado como trabalho extraordinário, nos termos deste contrato.

2 — Em ocasiões festivas — nomeadamente na Páscoa, São João, Natal e Ano Novo — será permitida, por tempo não superior a três horas, a antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, tanto no fabrico como na venda, com a remuneração de acordo com o número anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse o período normal de trabalho.

2 — A composição dos turnos, de harmonia com a escala aprovada, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa de horário de trabalho.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo I.

2 — A retribuição por hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial é a que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *VM* o vencimento mensal e *n* o número de horas correspondentes ao período de trabalho semanal.

3 — A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal e a retribuição das horas de serviço nocturno serão calculadas com base no valor de retribuição por hora apurado nos termos do número anterior.

4 — Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste contrato esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

5 — Salvaguardando as condições existentes, a prestação de trabalho em regime completo ou em tempo parcial pelo trabalhador de venda e distribuição pode ser remunerada por percentagem, taxa domiciliária ou por qualquer outro sistema, mediante acordo escrito,

sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Prémio de venda**

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a € 240 (€ 7200 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de € 18.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será pago de acordo com o acréscimo fixado na lei, isto é, superior a 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — A primeira hora de trabalho extraordinário diário será remunerada com um aumento correspondente a 50 % da retribuição normal e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 75 %.

2 — As horas de trabalho extraordinário prestadas aos sábados e vésperas de feriados com vista a assegurar o abastecimento público serão remuneradas, a primeira, com um aumento correspondente a 50 % da retribuição normal e, as subsequentes, com um aumento correspondente a 75 %.

3 — Considera-se extraordinário e como tal será remunerado o trabalho prestado em vésperas de feriados para além do período normal de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber, entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado, no qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno.

2 — Os profissionais que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data da admissão.

3 — Aquando da cessação, não devida a justa causa, do contrato de trabalho, os profissionais têm direito ao subsídio fixado no n.º 1, em montante proporcional ao tempo prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — No caso de se verificar cessação do contrato de trabalho devido a justa causa, não haverá lugar ao pagamento do subsídio a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

5 — Aquando da suspensão da prestação do trabalho por via do ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em

montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorreram.

6 — Em tudo o mais rege o disposto em outra legislação eventualmente aplicável.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Sistema de pagamento**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês, não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos nos últimos três dias de cada mês.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho extraordinário prestado nos últimos sete dias de cada mês, que será paga no período seguinte.

4 — O pagamento do vencimento poderá também ser feito através de cheque ou transferência bancária.

## **CAPÍTULO VI**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — O dia de descanso semanal para os profissionais abrangidos por este contrato é o domingo, salvo as excepções previstas neste contrato.

2 — São considerados feriados os seguintes dias, de acordo com o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro:

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

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

4 — A terça-feira de Carnaval é considerada feriado, em substituição do feriado municipal ou distrital, o qual deixa de ser considerado feriado para a panificação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Duração das férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito em cada ano civil a 30 dias seguidos de férias, no máximo.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato colectivo de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil subsequente.

3 — Quando o início de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos, salvo se a lei adoptar outro princípio.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, na qual será incluída a remuneração do trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ele tenha direito.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Escolha da época de férias**

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou delegados sindicais do sindicato outorgante pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Indisponibilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Conceito de falta**

1 — Por falta entende-se a ausência do profissional durante um dia de trabalho.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto pelo qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente as consequentes ao cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, não podendo o período de ausência com este fundamento ultrapassar no máximo dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento de cônjuges, pais, filhos, sogros, padrastrós, madrastras, genros e noras, até cinco dias;
- d) As motivadas pelo falecimento dos avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias;
- e) No dia do parto da esposa;
- f) As motivadas por efeito de doença ou acidente de trabalho, devidamente comprovados;
- g) As motivadas pela prestação de provas de exame escolar em estabelecimentos de ensino oficial;
- h) As consideradas justificadas pelas leis das comissões de trabalhadores ou das associações sindicais.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Participação das faltas**

1 — As faltas previstas na cláusula anterior, quando previsíveis, terão de ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, serão justificadas logo que possível à entidade patronal ou a quem a represente.

2 — As faltas previstas na alínea b) serão obrigatoriamente participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A comunicação do desempenho das funções referidas na alínea h) da cláusula anterior deverá ser feita às entidades patronais pelo organismo sindical respectivo dentro dos 15 dias posteriores à eleição.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Justificação das faltas**

Todas as faltas previstas na cláusula 38.<sup>a</sup> devem ser justificadas, dentro dos condicionalismos de prazos da cláusula anterior, por atestado médico ou por documento idóneo, consoante a hipótese.



#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup> e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos referidos nas alíneas b), c), d), e) e g) da cláusula 38.<sup>a</sup> não determinam a perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — Às faltas referidas na alínea h) da cláusula 38.<sup>a</sup> aplica-se o regime previsto na lei.

3 — As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias.

4 — Todas as faltas não abrangidas nos números anteriores determinam perda de retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório (incorporação voluntária ou compelida), doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este CCT ou iniciativa da entidade patronal lhe sejam atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por caducidade;
- d) Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio;
- e) Por qualquer das formas actualmente permitidas por lei ou que por ela venham a ser consagradas.

2 — A declara o de despedimento deverá ser comunicada   outra parte por forma inequívoca.

3 — O despedimento com justa causa tem de ser precedido de processo disciplinar, nos termos da legisla o aplicável.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequência torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores na empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes à exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, no âmbito da empresa;
- j) Sequestro e em geral a prática de crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Redução anormal de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

### CAPÍTULO VIII

#### Trabalho de mulheres, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres

1 — São garantidos às mulheres trabalhadoras em identidade de tarefas e qualificação para trabalho igual os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante à promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

2 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo das férias e antiguidade:

- a) Proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e moralidade;
- b) É garantido às mulheres o direito de receber, em igualdade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;
- c) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- d) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, sem prejuízo da legislação em vigor, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença de férias, antiguidade ou aposentação. Esse período poderá ser gozado nos seguintes termos:

60 dias obrigatória e imediatamente após o parto;

Os restantes 30 dias antes ou depois do parto;

- e) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição e sem prejuízo do período de descanso constante no seu horário de trabalho às mães que aleitam os seus filhos, pelo período máximo de seis meses, após o parto;
- f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares dos trabalhadores o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- g) Não ser despedida sem justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto desde que daquela e este sejam expressamente conhecidos pela entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento, não lhe devendo negar ou contrariar a criação de condições que proporcionem melhoria da sua situação sócio-profissional.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

Fica vedada a possibilidade da exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A prestação de trabalho nocturno ou extraordinário antes de completarem 16 anos de idade;
- c) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- d) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores abrangidos por este contrato o Estatuto do Trabalhador-Estudante, estabelecido pela Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes da lei e deste contrato.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções aos deveres referidos na cláusula precedente são passíveis das seguintes penalidades:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à natureza e gravidade do facto praticado, aos seus resultados, à intensidade do dolo e grau de culpa aos motivos da infracção, bem como à situação económica e personalidade do infractor.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que foi cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — O procedimento disciplinar caduca ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou quem, com competência disciplinar, a represente teve conhecimento da infracção.

3 — As sanções disciplinares prescrevem três meses sobre a data da sua decisão.

## **CAPÍTULO X**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

Na área e com o âmbito da cláusula 1.<sup>a</sup> deste contrato será constituída, a requerimento de qualquer interessado, dirigido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e com conhecimento à outra parte, uma comissão paritária, com a composição, atribuições e modo de funcionamento constantes das cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Composição**

1 — A comissão paritária referida na cláusula anterior será constituída por quatro membros efectivos, dois em representação da Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e dois em representação da Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previstos, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes das associações patronais e do sindicato outorgante.

3 — Além dos membros mencionados no n.º 1 desta cláusula, poderão participar na comissão paritária quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

4 — Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte nas reuniões, sem direito a voto, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

5 — Os membros serão nomeados pelas partes no prazo de 15 dias contados da data da recepção pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho do requerimento previsto na cláusula anterior.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Atribuições**

À comissão paritária competirá verificar e decidir sobre as dúvidas suscitadas neste contrato.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Deliberações**

As deliberações tomadas pela comissão paritária, quando por unanimidade, obrigam os trabalhadores e entidades patronais abrangidos por este contrato.

## **CAPÍTULO XI**

### **Disposições finais e transitórias**

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Pão de alimentação**

1 — Consideram-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 1997, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de € 1,07.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,75 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio de refeição referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Garantia de manutenção de regalias**

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Revogação de instrumentos de regulamentação anteriores**

O presente contrato substitui os instrumentos de regulamentação de trabalho até à data da sua publicação.

## **ANEXO I**

### **Categorias profissionais**

#### **Grupo I**

##### **Fabrico**

*Encarregado de fabrico.* — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Amassador.* — É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos, competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja ou nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro.* — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer o pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

*Ajudante de padaria de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias anteriores, corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas, que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisoras ou outras com que trabalha.

*Ajudante de padaria de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, com as mesmas funções de ajudante de padaria de 1.<sup>a</sup> A categoria de ajudante de padaria de 2.<sup>a</sup> durará por um período de 12 meses, no termo do qual o trabalhador adquirirá a categoria de ajudante de padaria de 1.<sup>a</sup>

*Aprendiz de padaria.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões anteriores.

## **Grupo II**

### **Expedição e venda**

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, distribuição, vendas e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

*Distribuidor motorizado.* — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, utilizando veículo automóvel por ele conduzido.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipos de pão, produtos afins e similares, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É também responsável pela afixação, em lugar bem visível, das tabelas de preços de venda de produtos, competindo-lhe também zelar pela conservação, em perfeito uso, das balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

*Caixeiro auxiliar.* — É o trabalhador que exerce eminentemente funções de venda ao balcão, coadjuvando o caixeiro no desempenho das suas funções.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel, ou em veículo automóvel, desde que por ele não conduzido.

*Ajudante de expedição (expedidor).* — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição.

*Empacotador.* — É o trabalhador com funções de proceder exclusivamente à embalagem de produtos fabricados.

*Servente.* — É o trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

*Aprendiz de expedição e venda.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem profissional das profissões anteriores.

## **Grupo III**

### **Funções de apoio à manutenção**

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e noutros locais; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, mecanicamente, no banco da oficina ou na obra; executa trabalho de conservação, reparação ou modificação em equipamentos ou instalações de madeira ou materiais similares.

*Pedreiro ou trolha.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares, tais como assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Bate-chapas (chapeiro).* — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas.

*Canalizador (picheleiro).* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.* — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**Soldador por electroarco ou oxiacetileno.** — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxicorte.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, sob orientação do oficial, o coadjuva nos seus trabalhos.

**Praticante.** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Pré-oficial.** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Observação.** — As categorias profissionais de oficial electricista, pintor, carpinteiro, pedreiro ou trolha, afinador de máquinas, bate-chapas (chapeiro), canalizador (picheiro), mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, serralheiro civil, serralheiro mecânico e soldador por electroarco ou oxiacetileno são genericamente designadas por oficial (apoio e manutenção).

## ANEXO II

### Condições específicas do sector de apoio e manutenção

#### Grupo I

##### Admissão e aprendizagem

1 — São admitidos, na categoria de aprendizagem, os jovens com idades compreendidas entre o mínimo de 14 e o máximo de 17 anos.

2 — É permitida a admissão, como aprendizes, de indivíduos de idade igual ou superior a 18 anos, sendo, neste caso, o período de aprendizagem reduzido a metade do estabelecido no n.º 4.

3 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos serão promovidos à categoria imediatamente superior quando perfaçam esta idade e desde que tenham, pelo menos, dois anos de aprendizagem à data em que tal facto se verificar.

4 — O período de aprendizagem é de três períodos de um ano, findos os quais o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 anteriores.

5 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial.

6 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão; é, porém, permitida a existência de um aprendiz desde que, na respectiva profissão, exista um oficial.

7 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará, obrigatoriamente, um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

## Grupo II

### Acesso

1 — Os pré-oficiais (electricistas e da construção civil) e os praticantes (metalúrgicos) serão promovidos automaticamente às categorias superiores respectivas ao fim de dois períodos de um ano de permanência naquelas categorias.

2 — Os oficiais (electricistas, construção civil e metalúrgicos) de 3.ª e de 2.ª serão promovidos, automática e respectivamente, a oficiais de 2.ª e de 1.ª ao fim de três anos de permanência naquelas categorias.

## Grau III

### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente as que desrespeitem as normas de segurança de instalações eléctricas.

## ANEXO III

### Tabela salarial/horário normal

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros), de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
<b>Sector de fabrico:</b>	
Encarregado de fabrico .....	451,50
Amassador .....	435,30
Forneiro .....	435,30
Ajudante de padaria de 1.ª .....	390
Ajudante de padaria de 2.ª .....	384,60
Aprendiz do 2.º ano .....	374,70
Aprendiz do 1.º ano .....	303
<b>Sector de expedição e vendas:</b>	
Encarregado de expedição .....	439,50
Caixeiro-encarregado .....	436,20
Distribuidor motorizado (a) .....	435,30
Caixeiro (a) (b) .....	374,70
Caixeiro auxiliar .....	374,70
Distribuidor (a) .....	374,70
Ajudante de expedição .....	374,70
Empacotador .....	374,70
Servente .....	374,70
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano .....	374,70
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano .....	303
<b>Sector de apoio e manutenção:</b>	
Oficial de 1.ª .....	435,30
Oficial de 2.ª .....	400,50
Oficial de 3.ª .....	383,10
Pré-oficial (EL) .....	374,70
Pré-oficial (CC) .....	374,70
Praticante do 2.º ano (MET) .....	374,70
Praticante do 1.º ano (MET) .....	374,70
Aprendiz do 3.º ano .....	374,70
Aprendiz do 2.º ano .....	374,70
Aprendiz do 1.º ano .....	303

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.

(b) V. cláusula 27.ª-A, «Prémio de vendas».

**ANEXO IV**  
**Tabela salarial/horário especial**

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros), de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
<b>Sector de fabrico:</b>	
Encarregado de fabrico .....	568,80
Amassador .....	533,80
Forneiro .....	533,80
Ajudante de padaria de 1. <sup>a</sup> .....	485,70
Ajudante de padaria de 2. <sup>a</sup> .....	436,50
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	378,30
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	318,90
<b>Sector de expedição e vendas:</b>	
Encarregado de expedição .....	522,30
Caixeiro-encarregado .....	506,70
Distribuidor motorizado (a) .....	533,80
Caixeiro (a) .....	408,60
Caixeiro auxiliar .....	408,60
Distribuidor (a) .....	408,60
Ajudante de expedição .....	408,60
Empacotador .....	408,60
Servente .....	408,60
Aprendiz de expedição e venda do 2. <sup>o</sup> ano .....	378,30
Aprendiz de expedição e venda do 1. <sup>o</sup> ano .....	318,90
<b>Sector de apoio e manutenção:</b>	
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	520,50
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	487,20
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	465,90
Pré-oficial (EL) .....	417,90
Pré-oficial (CC) .....	417,90
Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (MET) .....	417,90
Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (MET) .....	417,90
Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .....	417,90
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	378,30
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	309,60

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagens nas vendas, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

## ANEXO V

### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado de fabrico;  
Encarregado de expedição.

### 5 — Profissionais qualificados:

#### 5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;  
Amassador;  
Bate-chapa (chapeiro);  
Carpinteiro;  
Canalizador (picheleiro);  
Forneiro;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;  
Pedreiro ou trolha;  
Pintor;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador por electroarco ou oxiacetileno;  
Oficial electricista.

#### 5.4 — Outros:

Distribuidor motorizado.

### 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

#### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de expedição;  
Caixeiro de padaria;  
Distribuidor;  
Empacotador;  
Servente.

#### A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz (sector de venda e expedição).

#### 6.2 — Produção:

Ajudante de padaria;  
Ajudante electricista;  
Pré-oficial.

#### A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz;  
Praticante.

Lisboa, 11 de Julho de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando da Conceição Nunes Trindade*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 26 de Julho de 2005. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Augusto Coelho Praça.*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 26 de Julho de 2005. — O Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 25 de Julho de 2005. — O Secretariado da Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da indústria Vidreira;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 25 de Julho de 2005. — A Direcção: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 5 de Agosto de 2005, a fl. 104 do livro n.º 10, com o n.º 190/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a empresa Morais Matias, L.<sup>da</sup>, e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

#### **Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, apenas nas matérias agora revistas.

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, L.<sup>da</sup>, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 15 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 1.

4 — A denúncia do AE referida no n.º 1 pode ser feita decorridos três anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciantes disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem con-

trapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal os trabalhadores mudam de turno.

2 — Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, serem organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição. O tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de € 123.

5 — O subsídio de turno não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivarem perda de remuneração.

6 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição. Neste caso, aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 24.<sup>a</sup> e 25.<sup>a</sup>

7 — Os trabalhadores em regime de turnos que laborem em dia feriado têm direito a receber esse dia nos termos previstos na cláusula 24.<sup>a</sup>, n.º 5.

8 — Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de € 118 por cada um destes dias.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Cantinas em regime de auto-serviço

1 — A empresa deverá criar cantina que em regime de auto-serviço forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de € 1,83 por dia.



3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

- a) A um subsídio de 1 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 1;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>;
- d) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

2 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 26 187 enquanto estiver na situação de deslocado.

#### ANEXO II

##### Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 — € 998:

Encarregado geral.

Grupo 1 — € 914:

Motorista de pesados;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>

Grupo 2 — € 820:

Controlador de fabrico;  
Distribuidor de tubo;  
Escriturário A;  
Pedreiro ou trolha.

Grupo 3 — € 693:

Condutor de máquinas A;  
Escriturário B;

Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>

Grupo 4 — € 684:

Condutor de máquinas B;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>

Grupo 5 — € 596:

Alimentador de máquinas.

Grupo 6 — € 577:

Praticante do 2.º ano;  
Servente.

Grupo 7 — € 566:

Escolhedor-embalador de tubo de vidro;  
Praticante do 1.º ano.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005.

Pela Morais Matias, L.<sup>da</sup>:

*Acácio Manuel de Carvalho Morais Matias*, mandatário.  
*Luís Miguel Matias Alves*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro*, mandatário.  
*José Luís da Silva Conde*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 1 de Agosto de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 10 de Agosto de 2005, a fl. 105 do livro n.º 10, com o registo n.º 195/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a empresa Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>, e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área**

1 — O presente AE aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>, e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4 — Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no RIM — Registo Internacional da Madeira.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano civil imediato.

3 a 7 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Alimentação**

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,80;

Almoço — € 11,20;

Jantar — € 11,20;

Ceia — € 2,80.

a) a d) (*Mantêm a redacção em vigor.*)

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — No estrangeiro, e para além do referido nos números anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 48,20.

4 — O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 41 000.

5 e 6 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Contribuição para a segurança social**

Os tripulantes ficarão abrangidos pelo regime legal de seguro social voluntário, comprometendo-se o armador a proceder, mensalmente, à entrega do montante das contribuições a cargo de cada trabalhador, mediante prévia comunicação do escalão escolhido.

**ANEXO I**

**Enquadramento profissional — Navegação**

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Chefe radiotécnico/chefe do serviço de radio-comunicações.
IV	Oficial de convés/chefe de quarto de navegação. Oficial maquinista/chefe de quarto. Oficial radiotécnico.

Níveis salariais	Funções
V	Praticante. Electricista. Primeiro-maquinista prático. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VI	Segundo-maquinista prático. Cozinheiro.
VII	Primeiro-marinheiro. Ajudante de motorista. Ajudante de electricista.
VIII	Segundo-marinheiro.

*Nota.* — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

#### Enquadramento profissional — Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel <i>staff</i> .
B	Chefe de secção.
C	Hotel <i>staff</i> de 1. <sup>a</sup>
D	Hotel <i>staff</i> de 2. <sup>a</sup>
E	Hotel <i>staff</i> praticante.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2005)

TABELA I

#### Navegação

Níveis	Remunerações base mensais
I .....	2 002
II .....	1 821
III .....	(a) 1 636 (b) (c) 1 575
IV .....	(c) 1 031
V .....	(d) 812
VI .....	(d) (e) 702
VII .....	671
VIII .....	619

(a) Corresponde à retribuição do imediato.

(b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.

(c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.

(d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V.

(e) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe de quarto de máquinas, vence pelo nível IV.

TABELA II

#### Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais
A .....	1 218
B .....	730
C .....	636
D .....	565
E .....	480

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

*Nota.* — O presente texto comporta uma alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004.

Funchal, 20 de Julho de 2005.

Pela Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>:

*Ricardo Jorge da Silva Sousa*, administrador.

*Duarte Nuno Ferreira Rodrigues*, procurador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante,

Energia e Fogueiros de Terra;

SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.

Depositado em 10 de Agosto de 2005, a fl. 105 do livro n.º 10, com o registo n.º 196/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### AE entre a Port'Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Port'Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., cujo sector de actividade económica é o de gestão de outros resíduos e actividades relacionadas, n. e. (CAE 90003, IRCT 45717, MSST/DEEP — Estatística), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representados pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras SIFOMATE.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

2 — Independentemente da data da publicação, o presente acordo produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2005.

## Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores será concedido um subsídio de alimentação no valor de 0,55 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, por cada dia de trabalho.

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Subsídio de salubridade

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de salubridade no valor de 1,7 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, sempre que prestem trabalho em condições consideradas difíceis, durante um período de tempo suficientemente representativo, como em intervenções nas fossas, no manuseamento de cinzas, na limpeza no interior das caldeiras (grelhas, economizadores), etc., conforme estipulado na tabela seguinte:

(*Mantém-se a tabela.*)

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

### Subsídio de transporte

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 3,27 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Retribuição de prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a 9,4 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, por cada semana que esteja de prevenção, sendo-lhe garantida, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório nos termos previstos neste AE, bem como as deslocações nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup>

## ANEXO I

### Tabela salarial

Grupos	Categoria profissional	Vencimento (em euros)		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
I	Chefe de turno ..... Técnico de instrumentação e controlo ..... Encarregado de sector eléctrico ..... Encarregado de sector mecânico .....	998,52	1 275,82	1 553,26

Grupos	Categoria profissional	Vencimento (em euros)		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
II	Fogoeiro ..... Electricista ..... Mecânico ..... Electromecânico ..... Operador de unidade de inerti- zação ..... Fiel de armazém ..... Secretária .....	834,75	946,04	1 224,41
III	Manobrador de pontes rolan- tes ..... Operador de máquinas ..... Operador de báscula ..... Vigilante .....	676,56	789,33	913,37
IV	Trabalhador(a) de limpeza ...	601,05		

### Declaração final dos outorgantes

1 — Nos termos e para os efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, serão abrangidos pelo presente AE uma empresa (Port' Ambiente) e 41 trabalhadores.

2 — A presente revisão altera o AE entre a Port' Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE — Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2004.

Porto, 4 de Agosto de 2005.

Pela Port' Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.:

*José Manuel Fonseca e Silva de Melo Bandeira*, presidente do conselho de administração.  
*Rui António Bispo Vieira*, administrador.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:

*Carlos Alberto Dias Costa*, mandatário.  
*Jorge Manuel Silva Lopes*, mandatário.

Depositado em 8 de Agosto de 2005, a fl. 104 do livro n.º 10, com o n.º 192/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, o CCT em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 3903, onde se lê «Grau IV — € 398» deve ler-se «Grau IV — € 393».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

...

### III — CORPOS GERENTES

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da Amoníaco de Portugal, S. A.**

Estatutos aprovados na assembleia geral de 30 de Junho de 2005.

##### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa Amoníaco de Portugal, S. A., criada por desarticulação dos Adubos de Portugal, S. A., no exercício dos seus direitos, consignados na Constituição e na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, propõem-se intervir de forma democrática na vida da empresa e defender organizadamente os seus legítimos interesses.

No âmbito dos seus direitos legais, aprovaram nos dias 29 e 30 de Junho de 2005, os estatutos da Comissão de Trabalhadores, que têm por objectivos:

- Exercer o controlo de gestão da empresa;
- Receber e tratar todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- Intervir na organização da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais relativos à empresa e ao sector adubeiro;
- Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Os trabalhadores da Amoníaco de Portugal S. A., conscientes das suas responsabilidades, pugnarão pela melhoria das condições de vida e emprego dos seus trabalhadores, na perspectiva de criar as condições de uma sociedade mais justa e equilibrada.

#### **TÍTULO I**

#### **Organização, competência e direitos**

##### **CAPÍTULO I**

##### **Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização**

##### **SECÇÃO I**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

##### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

##### **Artigo 2.º**

##### **Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo**

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação, propostas de alteração aos estatutos;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração aos estatutos;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CT às comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral;
- f) Subscrever, como proponente, proposta de candidaturas às eleições;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro da mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de membros desta e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário;
- l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimento, ponto de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- m) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário.

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores com a proibição de quaisquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais, religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

### Artigo 3.º

#### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) A subcomissão de trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Plenário, natureza e competência

#### Artigo 4.º

##### Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reu-

nião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

#### Artigo 5.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e originais do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras;
- c) Avaliar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

#### Artigo 6.º

##### Plenário descentralizado

O plenário reúne nas datas marcadas e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações relativas à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

## SECÇÃO III

### Funcionamento do plenário

#### Artigo 7.º

##### Competência para a convocatória

1 — O plenário é convocado pela comissão de trabalhadores por iniciativa própria ou a requerimento de, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data de reunião do plenário e proceder à sua convocatória, no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência de, no mínimo, 10 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados no local destinado à afiação de propaganda ou, no caso de não existir, em dois locais mais frequentados pelos trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos no artigo 7.º

#### Artigo 10.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 11.º

##### Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários (departamentais, de estabelecimento, de secção, de obra, etc.) que deliberarão sobre assuntos de interesse específico para o respectivo âmbito.

#### Artigo 12.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da Comissão de Trabalhadores a participação mínima no plenário deve corresponder a 51 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou dos seus membros, através de voto secreto.

5 — O plenário é presidido pela CT e ou pela subcomissão de trabalhadores no respectivo âmbito.

#### Artigo 13.º

##### Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes das alíneas a), b) e c) do artigo 5.º, decorrendo essas votações nos termos da lei.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 14.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros e da subcomissão de trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

### CAPÍTULO II

#### Comissão de Trabalhadores

##### SECÇÃO I

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 15.º

1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actualização democrática do colectivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

##### SECÇÃO II

##### Atribuição, competência e deveres da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 16.º

##### Atribuição e competência da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reestruturação da empresa, dos seus estabelecimentos e unidades produtivas, na planificação das acções de formação e nas alterações das condições de trabalho;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região-plano;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;



- h) Participar no exercício do poder local;
- i) Participar, através da comissão coordenadora, na definição e execução da política de formação profissional;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

#### Artigo 17.º

##### Relação com a organização sindical

1 — O disposto no artigo 16.º, em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, com base no reconhecimento da interdependência recíproca com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral dos trabalhadores pela construção de uma sociedade mais justa.

### SECÇÃO III

#### Controlo de gestão

##### Artigo 19.º

##### Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos da Constituição da República.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica, funcional da empresa nem com eles se responsabiliza.

### SECÇÃO IV

#### Direitos fundamentais

##### Artigo 20.º

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

##### Artigo 21.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

##### Artigo 22.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito constante no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal, o órgão de gestão da empresa, abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios de base, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e os balancetes trimestrais;
- h) Modalidade de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justifique.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT, por escrito, à administração da empresa.

6 — A administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado, no máximo, 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

### Artigo 23.º

#### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — São obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
- c) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- d) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

- f) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoção;
- i) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- j) Despedimento individual de trabalhadores;
- k) Despedimento colectivo;
- l) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- m) Tratamento de dados biométricos;
- n) Elaboração de regulamentos internos da empresa.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela entidade patronal ou órgão de gestão da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância de prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

### Artigo 24.º

#### Controlo de gestão

1 — Em especial para a realização do controlo de gestão a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação administrativa;
- c) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria de condições de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde.

2 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

## Artigo 25.º

### Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial para intervenção na reorganização de unidades produtivas a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 23.º;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A integração da participação na organização das comissões coordenadoras é feita por intermédio da adesão da CT.

## Artigo 26.º

### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e de processo para o despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a segurança social, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores.

## SECÇÃO V

### Condições e garantias da actuação da Comissão de Trabalhadores

## Artigo 27.º

### Condições e garantias da actuação da Comissão de Trabalhadores

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

## Artigo 28.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, e o tempo despendido conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 29.º

### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam asseguradas por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT e a sub-comissão de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões à administração da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, sempre que possível.

## Artigo 30.º

### Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho e circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento normal da empresa ou estabelecimento.

## Artigo 31.º

### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho sem prejuízo do funcionamento normal da empresa ou estabelecimento.

## Artigo 32.º

### Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem o direito a instalações adequadas para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

### Artigo 33.º

#### Direitos a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

### Artigo 34.º

#### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem de, para o exercício das suas funções, um crédito de horas de acordo com a prática existente na empresa, independentemente do que vier a ser estabelecido por acordo entre a CT e a administração da empresa, subcomissão de trabalhadores e comissões coordenadoras.

2 — A CT, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros exerça funções a tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no n.º 1 quanto ao crédito de horas.

3 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

4 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver dentro ou fora do local de trabalho a sua actividade de representante dos trabalhadores com discriminação correspondente ao período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — A utilização do crédito de horas é comunicado pela CT por escrito à gestão da empresa.

### Artigo 35.º

#### Falta dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissão de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior não determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência e não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

### Artigo 36.º

#### Desempenho de funções a tempo inteiro

1 — Os membros da CT, da subcomissão de trabalhadores ou de comissões coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a protecção legal, e

todos os direitos previstos na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos, de desenvolver no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

2 — Nos termos da lei geral do trabalho, as consequências para os trabalhadores referidos no número anterior não podem ultrapassar o resultante do regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

### Artigo 37.º

#### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerindo-se no seu funcionamento e actividades, ou, de qualquer modo, influir sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

### Artigo 38.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 39.º

#### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir de cargos, previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivos das suas actividades e posições relacionadas com as forças de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 40.º

#### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhes atribuem em conformidade com a Constituição da República, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e estes estatutos.

### Artigo 41.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, da subcomissão de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida na Constituição.

## Artigo 42.º

### **Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores**

Os membros da CT, da subcomissão de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

## Artigo 43.º

### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, da subcomissão de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

## Artigo 44.º

### **Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores**

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva a entidade patronal não pode em nenhum caso impedir ou dificultar por qualquer forma o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

## Artigo 45.º

### **Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores**

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 44.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por actos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 44.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

## SECÇÃO VI

### **Enquadramento geral da competência e direitos**

## Artigo 46.º

### **Capacidade jurídica**

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e das responsabilidades individuais de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 70.º

## Artigo 47.º

### **Tratamento mais favorável**

Nos termos gerais de direito ao trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva ou acordo de empresa que estabeleça um regime mais favorável, desde que não contrarie normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

## Artigo 48.º

### **Natureza e valor das normas estatutárias**

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

## SECÇÃO VII

### **Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores**

## Artigo 49.º

### **Sede**

A sede da CT localiza-se nas instalações da empresa no Lavradio.

## Artigo 50.º

### **Composição**

A CT será composta de acordo com as normas aplicáveis nestes estatutos.

## Artigo 51.º

### Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de três anos.

2 — O mandato da subcomissão é de três anos.

3 — A CT e a subcomissão entram em exercício de acordo com as normas aplicáveis e dos estatutos.

## Artigo 52.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 53.º

### Regras a observar em caso de destituição da Comissão de Trabalhadores ou da vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a substituição é global ou se, por efeito de renúncias, destituição ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a que incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4 — Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

## Artigo 54.º

### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto por três membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado elaborar as convocações das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

## Artigo 55.º

### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a CT em expediente corrente são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos membros do secretariado.

## Artigo 56.º

### Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos membros da CT.

## Artigo 57.º

### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros com prévia ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam tomada de posição urgente.

## Artigo 58.º

### Convocatória das reuniões

1 — A convocatória é feita pelo secretariado, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

## Artigo 59.º

### Prazos de convocações

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais pré-fixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência de, no mínimo, três dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

## Artigo 60.º

### Financiamento da Comissão de Trabalhadores

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As receitas inscritas no orçamento anual de funcionamento acordado com a administração da Amoníaco de Portugal, S. A.;
- b) O produto de iniciativas que gerem fundos.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## SECÇÃO VIII

### Subcomissão de trabalhadores

## Artigo 61.º

### Universo da subcomissão

O universo da subcomissão é o seguinte:

Subcomissão do Lavradio — trabalhadores que exercem a sua actividade no Lavradio.

## Artigo 62.º

### Composição

A composição da subcomissão de trabalhadores será feita de acordo com as normas aplicáveis e nestes estatutos.

## Artigo 63.º

### Duração do mandato

A duração do mandato da subcomissão é coincidente com a do mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções

## Artigo 64.º

### Adaptação e normas

Aplicam-se à subcomissão de trabalhadores, com as necessárias adaptações, todas as normas da secção VII destes estatutos respeitantes à organização e ao funcionamento da CT, nomeadamente as regras aplicáveis em caso de destituição ou vacatura de cargos, perda do mandato, substituição de membros, delegação de poderes entre membros, coordenação, deliberações, reuniões e respectiva convocatória, financiamento, etc.

## Artigo 65.º

### Competências da subcomissão de trabalhadores

1 — Compete à subcomissão de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nela delegados pela CT;
- b) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual nos termos do artigo 26.º, alínea a);
- c) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, nos termos do artigo 26.º, alínea b);
- d) Informar a CT sobre as matérias que entende ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;
- e) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo âmbito e a CT;
- f) Executar as deliberações da CT e do plenário da empresa;
- g) Exercer no respectivo âmbito as atribuições previstas nos artigos 84.º a 90.º deste regulamento;
- h) Dirigir o plenário do estabelecimento ou o plenário descentralizado a nível do estabelecimento;
- i) Convocar o plenário do estabelecimento;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previsto na lei e nestes estatutos.

2 — No exercício das suas atribuições a subcomissão de trabalhadores dá aplicação à orientação geral democraticamente definida pelo colectivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

A subcomissão de trabalhadores participa na definição da orientação geral do colectivo dos trabalhadores e da CT nos termos previstos no artigo seguinte.

## Artigo 66.º

### Articulação com a Comissão de Trabalhadores

1 — A subcomissão de trabalhadores efectua reuniões periódicas com a CT.

2 — A CT pode realizar reuniões alargadas à subcomissão cujos membros têm direito a parecer consultivo para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3 — A CT deve informar e consultar previamente a subcomissão de trabalhadores sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

4 — Para deliberar sobre assuntos de interesse público para um estabelecimento, a CT reúne obrigatoriamente com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a parecer consultivo.

5 — Compete à subcomissão de trabalhadores difundir, no respectivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

6 — A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente da subcomissão de trabalhadores.

7 — A subcomissão de trabalhadores e a CT poderão criar grupos de trabalho para o exercício de apoio ao controlo de gestão.

## Artigo 67.º

### Normas aplicáveis

A subcomissão rege-se, em tudo o que não for especificamente previsto, pelas normas destes estatutos relativos à CT, com as necessárias adaptações.

## SECÇÃO IX

### Comissões coordenadoras

## Artigo 68.º

### Comissões coordenadoras

A CT poderá aderir à comissão coordenadora das empresas criadas a partir da ADP ou a outras comissões de trabalhadores interessadas.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e deliberações por voto secreto

## CAPÍTULO I

### Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e da subcomissão de trabalhadores

## SECÇÃO X

### Eleição da Comissão de Trabalhadores

## Artigo 69.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º

## Artigo 70.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontram deslocados do seu local de trabalho, por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A concessão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 71.º

### Caderno eleitoral

1 — A CT e a subcomissão elaboram e mantêm permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome e posto de trabalho.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

## Artigo 72.º

### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

## Artigo 73.º

### Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

## Artigo 74.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para fixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

## Artigo 75.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

## Artigo 76.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 20% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger (CT, subcomissão, etc.) devem ser completas, ou seja, devem ter um número de suplentes igual a metade dos efectivos, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação, ou lema, e por um símbolo gráfico.

## Artigo 77.º

### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos nos termos do artigo anterior, pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto de apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

## Artigo 78.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas de documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de três dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos, detectadas, podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito, notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são defi-



nitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 79.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 15.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 74.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 80.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo a que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas e terão o apoio possível da CT.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4 — As candidaturas fornecem até cinco dias após a data da eleição as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral, que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

#### Artigo 81.º

##### Local e horário de votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se com idêntico formalismo em todos os locais de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período normal de funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho, que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 82.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante dois dias, de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da Amoníaco de Portugal, S. A.

2 — A votação, e o encerramento, iniciar-se-á em todos os locais de voto à mesma hora.

3 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou, fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e trinta minutos depois do fim.

#### Artigo 83.º

##### Mesas de voto

1 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

2 — As mesas de voto são colocadas de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento normal da empresa.

3 — Os trabalhadores referidos no n.º 3 do artigo anterior têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa ou votar por correspondência.

4 — As mesas de voto serão determinadas na convocatória do acto eleitoral.

#### Artigo 84.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos dentre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 85.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolo se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da CT, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CT envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 86.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento mediante a assinatura do votante, a qual, sendo este analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, neste caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

### Artigo 87.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente dirigida à Comissão de Trabalhadores da empresa com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

### Artigo 88.º

#### Valor dos votos

1 — Considera-se «voto em branco» o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se «voto nulo» o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou no qual tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda «voto em branco de voto por correspondência» quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 87.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

### Artigo 89.º

#### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no fim e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

### Artigo 90.º

#### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação são afixadas a relação dos eleitos e uma cópia da acta do apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério do Trabalho, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, pela categoria profissional e pelo local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

### Artigo 91.º

#### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto

de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos no n.º 2.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 92.º

##### Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelos menos, 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 74.º e 75.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 14.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 93.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão tem lugar em simultâneo com a eleição da CT e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se-lhe também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

## CAPÍTULO II

### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 94.º

##### Eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras do regulamento eleitoral da CT (com as necessárias adaptações).

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 95.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral da CT).

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 96.º

##### Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II (regulamento da CT) com as necessárias adaptações.

#### Artigo 97.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II (regulamento eleitoral da CT) aplicam-se, com as necessárias adaptações, a outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

## CAPÍTULO III

### Disposições finais

#### Artigo 98.º

##### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 93.º a 97.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pelo plenário.

#### Artigo 99.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

#### Artigo 100.º

##### **Diálogo com a administração**

A CT da Amoníaco de Portugal, S. A., eleita definirá com a administração as formas de diálogo entre a administração e a subcomissão de trabalhadores.

#### Artigo 101.º

##### **Delegação de poderes da Comissão de Trabalhadores na subcomissão**

A definição da delegação de poderes da CT na subcomissão será analisada após as eleições da CT.

#### Artigo 102.º

##### **Transição de poderes**

1 — Os arquivos da CT anterior transitarão para a nova CT.

2 — Os membros da CT anterior e da subcomissão deverão estar à disposição da nova CT e subcomissão durante o período de dois meses, para passagem de problemas pendentes e prestação de todos os esclarecimentos necessários.

30 Junho de 2005.

Registados em 10 de Agosto de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2005, de 29 de Julho, sob o n.º 121/2005, a fl. 92 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da empresa Amoníaco de Portugal, S. A. — Eleição, em 30 de Junho de 2005 para mandato de três anos.**

#### **Comissão de Trabalhadores**

Júlio Manuel Lampreia Neves Pinto, químico — bilhete de identidade n.º 4945853, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Jesus Rodrigues, analista — bilhete de identidade n.º 5231851, do arquivo de identificação de Lisboa.

Armando Silva Alvoeiro Costa, químico — bilhete de identidade n.º 5346800, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sebastião José Garcia Oliveira, químico — bilhete de identidade n.º 5040842, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Augusto Ribeiro Moura, preparador de trabalho — bilhete de identidade n.º 7683603, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### **Suplentes:**

António Rosa Vicente, químico — bilhete de identidade n.º 6202704, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Carlos Costa Rodrigues, químico — bilhete de identidade n.º 2363318, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Manuel Guerreiro Reis, serralheiro — bilhete de identidade n.º 5078598, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Jorge Rosa Aleixo, químico — bilhete de identidade n.º 5185411, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### **Subcomissão de Trabalhadores**

António José Conceição Santos, químico.

Manuel Paulo Caselhas Piteira, químico.

António Manuel Guerreiro Reis, serralheiro.

Francisco José Pecena Lima, químico.

José Emídio Anjos Alves, químico.

Registados em 10 de Agosto de 2005, nos termos do artigo 351.º, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 122/2005, a fl. 92 do livro n.º 1.