



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

— Aviso de portaria de condições de trabalho que actualiza as condições de trabalho para trabalhadores administrativos . . . 3307

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do CCT entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas 3309

— Portaria de extensão das alterações do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros 3311

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas) 3311

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns) 3312

— Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 3313

— Aviso de projecto de portaria de extensão da alteração do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 3314

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos). 3315

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares). 3317

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura). 3318

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes)	3319
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	3321

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	3322
— CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (Administrativos) — Revisão global	3354
— CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	3372
— CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão salarial e outras	3376
— CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial e outra	3378
— CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras	3380
— CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outras/texto consolidado	3404
— CCT entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores, o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros — Alteração salarial e outras	3431
— ACT entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras	3439
— ACT entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A., e outra e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra — Alteração salarial e outra	3442
— AE entre a Tabaqueira II, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	3445
— AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado	3466
— AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos e outros — Revisão global	3493
— AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	3500
— CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfectação/aplicação de pesticidas) e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Integração em níveis de qualificação	3503
— CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Revisão global — Integração em níveis de qualificação	3504
— CCT entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro — Alteração salarial e outras — Integração em níveis de qualificação	3504
— AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras — Integração em níveis de qualificação	3505
— AE entre a Atlantic Ferries — Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, S. A., e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Integração em níveis de qualificação	3505
— Acordo de adesão entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao CCT entre aquela associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros	3506
— Acordo de adesão entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao AE entre a mesma empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros	3506

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra	3507
— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	3508

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços.	3509
---	------

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia — Alteração.	3511
--	------

II — Direcção:

— SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia	3512
— Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.	3512
— SPNL — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados	3512
— Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada	3513
— Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Oriental dos Açores	3513

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM)	3514
— Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa	3514
— ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas	3514

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L. ^{da} — Alteração	3515
--	------

II — Eleições:

— Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.	3516
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— M. B. O. BINDER & C. — Máquinas Gráficas, L. ^{da}	3517
— Sociedade de Construções Novo Modelo Europa, S. A.	3517

II — Eleição de representantes:

— Efacec Sistemas de Electrónica, S. A.	3517
— Halla Climate Control (Portugal), L. ^{da}	3518

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	3519
1. Integração de novas qualificações	3520

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Aviso de portaria de condições de trabalho que actualiza as condições de trabalho para trabalhadores administrativos.

Nos termos do n.º 6 do artigo 518.º, do n.º 2 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Governo proceder à actualização das condições de trabalho de trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica, reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Julho de 2006, com rectificações insertas no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 183 e 184, de 21 e de 22 de Setembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007 e 1548/2008, publicadas, respectivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 251, de 31 de Dezembro de 2007, e 252, de 31 de Dezembro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 2007, e 2 de 15 de Janeiro de 2009, ao abrigo do disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, através de

portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes à publicação deste aviso, os interessados no presente procedimento podem deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As condições de trabalho de trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 43, de 26 de Julho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, com rectificações insertas no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 183 e 184, de 21 e de 22 de Setembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007 e 1548/2008, publicadas, respectivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 251, de 31 de Dezembro de 2007, e 252, de 31 de Dezembro de 2008, e no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 2007, e 2 de 15 de Janeiro de 2009.

Verificando-se os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, concretamente a inexistência de associações de empregadores e circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, foi constituída uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios da actualização da regulamentação colectiva, por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2009.

As associações sindicais representadas na comissão técnica pronunciaram-se sobre a actualização das retribuições mínimas entre 4 % e 6,2 % (acréscimo médio ponderado) e preconizaram maioritariamente a actualização do subsídio de refeição para € 4.

Para as retribuições mínimas e o subsídio de refeição, a Confederação dos Agricultores de Portugal preconizou actualização de 2,5 %, enquanto a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal e a Confederação da Indústria Portuguesa sugeriram aumento nulo para as referidas prestações.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCES) sugeriu a criação da categoria profissional «Operador de *call center*» de 1.ª e de 2.ª. Porém, a Federação não fundamentou a necessidade de regulamentação destas categorias profissionais em função de características das actividades abrangidas. A argumentação da FEPCES, secundada pelo Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias (SITECS), tem por base a falta de regulamentação colectiva de trabalho aplicável àquela categoria profissional. A sugestão é contestada pela Confederação do Comércio e Serviços de Portugal e pela Confederação da Indústria Portuguesa, com fundamento na existência de associações de empregadores que representam o sector de actividade em que estes profissionais exercem as suas funções.

A sugestão da FEPCES não é acolhida porque, além de não se mostrar adequadamente fundamentada, o n.º 1 do artigo 517.º do Código do Trabalho condiciona a emissão de portaria de condições de trabalho à inexistência de associação sindical ou de empregadores, o que não se verifica. Com efeito, a actividade de prestação de serviços de *call center* é representada por várias associações de empregadores, nomeadamente a Associação Portuguesa de Contact Center.

As retribuições mínimas são actualizadas em 2,9 %, valor inferior aos aumentos médios ponderados das tabelas salariais das convenções colectivas publicadas em 2008 (3,1 %) e no 1.º semestre de 2009 (3 %). Segundo a informação estatística mais recente baseada nos quadros de pessoal de 2007, no âmbito desta portaria, os trabalhadores de todas as profissões e categorias profissionais auferiam retribuições de base em média superiores às da presente portaria.

A actualização do subsídio de refeição segue a tendência da contratação colectiva de actualizar essa prestação em percentagem superior à das retribuições. Não obstante, o seu valor continua próximo dos subsídios mais reduzidos consagrados nas convenções colectivas.

Tendo em consideração que a generalidade das revisões da presente portaria assegurou a actualização das tabelas salariais a partir de 1 de Janeiro de cada ano e que

esse procedimento é igualmente adoptado em numerosas convenções colectivas, a presente portaria estabelece que a tabela salarial, o subsídio de refeição e a actualização das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

A actualização da portaria tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove, na medida do possível, a aproximação das condições de concorrência.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas do regulamento de condições mínimas exigidas pelo artigo 517.º do Código do Trabalho é conveniente promover a sua emissão.

A presente portaria é aplicável no território do continente, tendo em consideração que a actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respectivos Governos Regionais.

Projecto de portaria de condições de trabalho que actualiza as condições de trabalho para trabalhadores administrativos

Manda o Governo, pelos Ministros da Administração Interna, da Justiça, da Economia e da Inovação, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, do Trabalho e da Solidariedade Social, da Saúde e da Cultura, ao abrigo do disposto no artigo 517.º e no n.º 1 do artigo 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

Alteração do artigo 11.º e do anexo II

1 — O artigo 11.º da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 11.º

[...]

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de refeição no valor de € 3,20 por cada dia completo de trabalho.

2 —

3 —

4 —»

2 — O anexo II da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, sobre retribuições mínimas, passa a ter a redacção constante do anexo da presente portaria.

Artigo 2.º

Entrada em vigor e eficácia

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

2 — As retribuições mínimas, o subsídio de refeição e a actualização das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

ANEXO II
Retribuições mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Director de serviços Secretário-geral	951
II	Analista de informática Contabilista/técnico oficial de contas. Inspector administrativo.	928
III	Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro. Técnico de apoio jurídico III Técnico de computador III. Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III.	845
IV	Técnico de apoio jurídico II. Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II	772
V	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I. Técnico de estatística I. Técnico de recursos humanos I	706
VI	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1.ª Técnico administrativo.	660

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
VI	Técnico de secretariado Tradutor	660
VII	Assistente administrativo de 1.ª Caixa Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª	591
VIII	Assistente administrativo de 2.ª Assistente de consultório de 1.ª Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Recepcionista de 1.ª	543
IX	Assistente administrativo de 3.ª Assistente de consultório de 2.ª Cobrador de 2.ª Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2.ª Operador de tratamento de texto de 1.ª Recepcionista de 2.ª Telefonista de 1.ª	502
X	Assistente administrativo de 3.ª (até um ano) Contínuo de 1.ª Guarda de 1.ª Operador de tratamento de texto de 2.ª Porteiro de 1.ª Recepcionista de 2.ª (até quatro meses). Telefonista de 2.ª	458
XI	Contínuo de 2.ª Guarda de 2.ª Porteiro de 2.ª Trabalhador de limpeza	450

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do CCT entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacti-

cínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e o CCT entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro, e 16, de 29 de Abril, ambos de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nas respectivas áreas de aplicação, se dediquem à indústria de lacticínios, considerando-se como tal a produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos

frescos ou conservados derivados do leite e a produção de bebidas refrescantes à base de leite, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As organizações subscritoras de ambas as convenções requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, nas áreas de aplicação de cada uma das convenções, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A primeira das convenções indicadas aplica-se nos distritos de Aveiro, Porto, Braga, Viana do Castelo, Bragança, Vila Real, Guarda, Viseu, Coimbra, Santarém, Portalegre, Castelo Branco e Leiria e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, enquanto a segunda abrange o território nacional.

As convenções actualizam a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão, por ter havido alteração do número de níveis salariais. No entanto foi possível apurar que no sector de actividade da convenção existem 3089 trabalhadores a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, os subsídios devidos em caso de deslocação, que, consoante a convenção e o período de actualização considerado, variam entre 2,3 % e 3,6 % e entre 26,7 % e 412,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível I das tabelas salariais 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que o CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções. As compensações previstas no anexo III não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo sector.

A extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável nos distritos do continente integrados na área de cada convenção.

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 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro, e 16, de 29 de Abril, ambos de 2009, são estendidas no território do continente, de acordo com a área de cada convenção:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas refrescantes à base de leite e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores já abrangidos pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — A retribuição do nível I da tabela salarial das convenções apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros.

As alterações do acordo colectivo de trabalho entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre as empresas outorgantes da convenção, as quais se dedicam à produção e comercialização de bebidas e outras actividades conexas, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais que a outorgaram.

As empresas e as associações sindicais outorgantes requereram a extensão das alterações do ACT às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas signatárias e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às da convenção. No entanto, as prestações previstas na cláusula 60.ª, «Deslocações, alimentação e alojamento», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 60.ª, pro-

duzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008; a grelha salarial do protocolo anexo produz efeitos a partir de 1 de Julho de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores administrativos e de vendas representados pelas associações que os outorgaram.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 inclui não só os trabalhadores abrangidos pela presente convenção mas também os abrangidos pelo CCT celebrado pelas mesmas associações de empregadores para trabalhadores de armazém. No entanto, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas duas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual são 5108.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 5,7 %, e o seguro e fundo para falhas, em 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos IX a XI da tabela salarial aplicável em 2008 são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo

com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição e o seguro e fundo para falhas retroactividades idênticas às da convenção.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam 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 da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009 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 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do seguro e fundo para falhas que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e de 1 de Janeiro de 2008 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, objecto de rectificação publicada no citado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores de armazém representados pelas associações que os outorgaram.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 inclui não só os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, mas também os abrangidos pelo CCT celebrado pelas mesmas associações de empregadores para trabalhadores administrativos e de vendas. No entanto, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas duas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e um número residual, são 5108.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 5,7 %, o subsídio de turno e o seguro e fundo para falhas em 2,5 % e as ajudas de custo nas deslocações entre 2,2 % a 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram

objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos M a O da tabela salarial para o ano de 2008 são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição, o subsídio de turno e o seguro e fundo para falhas retroactividades idênticas às da convenção. As compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 21.ª não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, objecto de rectificação publicada no citado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as

adegas cooperativas, que exerçam 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 da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009 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 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição, do subsídio de turno e do seguro e fundo para falhas que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e de 1 de Janeiro de 2008 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, em 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, nos distritos de Évora e Portalegre e no concelho de Grândola, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal e serviços relacionados com a agricultura, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção a todos os trabalhadores das profissões e categorias nela previstas e a todas as empresas do referido sector de actividade nos distritos de Évora e Portalegre e no concelho de Grândola.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão em virtude de se tratar da primeira convenção entre estes outorgantes.

Para além das tabelas salariais, a convenção contempla outras cláusulas de conteúdo pecuniário. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

As tabelas salariais da convenção contêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à prevista na convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 1 da cláusula 33.^a, «Comparticipação nas despesas em pequenas deslocações», alínea d) do n.º 1 da cláusula 34.^a «Comparticipação nas despesas em grande deslocações», e nas cláusulas 36.^a «Compensação por utilização de veículo do trabalhador», e 37.º «Cobertura inerente a deslocações», uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão do CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do

n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, são estendidas, nos distritos de Évora e Portalegre e no concelho de Grândola:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal e serviços relacionados com a agricultura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2009 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 275.º do Código do Trabalho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário com excepção das prestações previstas no n.º 1 da cláusula 33.^a, na alínea d) do n.º 1 da cláusula 34.^a, e nas cláusulas 36.^a e 37.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Aviso de projecto de portaria de extensão da alteração do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade So-

cial proceder à emissão de portaria de extensão da alteração do contrato colectivo de trabalho entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

A alteração do contrato colectivo de trabalho entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prosseguem a actividade de suinicultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que a outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da alteração aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2008.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1250, dos quais 597 (47,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 261 (20,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão da alteração do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes da alteração do contrato colectivo de trabalho entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes, que exerçam a actividade de suinicultura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pelas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCI-

PA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores de confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores administrativos e fogueiros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pela associação de empregadores outorgante da convenção, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 179, dos quais 56 (31,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 18 (10,1 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,6 % às fixadas pela convenção. São as empresas com mais de 250 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades em 2,1 %, o abono para falhas em 3,3 % e o subsídio de refeição em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A presente extensão exclui do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

A HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN — Associação dos Industriais de

Panificação, Pastelaria e Similares do Norte celebram convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, nomeadamente quanto ao fabrico de confeitaria, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas regiões autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na AIPAN — Associação dos

dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade da presente extensão poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor e até ao limite de cinco.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 20, de 29 de Maio, e 29, de 8 de Agosto, ambos de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, respectivamente n.ºs 20, de 29 de Maio, e 29, de 8 de Agosto, ambos de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro e trabalhadores de produção e funções auxiliares ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 657, dos quais 448 (68,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 84 (12,8 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,1 % às das convenções. São as empresas dos escalões entre 21 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à das convenções.

Atendendo a que as convenções regulam matéria não pecuniária, procede-se à exclusão das cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações de empregadores outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do

n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente n.ºs 20, de 29 de Maio, e 29, de 8 de Agosto, ambos de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante das convenções que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a

NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 26, de 8 de Maio e de 15 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democráticos da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 26, de 8 de Maio e de 15 de Julho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações aos trabalhadores e empregadores que se dediquem à importação e armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou agricultura.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 991, dos quais 98 (9,9 %) auferem retribuições inferiores à da convenção, sendo que 35 (3,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7 %. São as empresas dos escalões de dimensão até 9 trabalhadores e entre 21 e 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de risco e seguro em 3,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Embora as convenções abranjam o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrange, apenas, o comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura. Com

feito, a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objecto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Por outro lado, as convenções têm área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, acima mencionada, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de risco retroactividade idêntica à prevista nas convenções.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.ºs 17 e 26, de 8 de Maio e de 15 de Julho de 2009, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o subsídio de risco produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes), publicadas respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 23, de 8 e de 22 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 23, de 8 e de 22 de Junho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, no distrito de Aveiro, se dediquem ao comércio retalhista de carnes, uns e outros filiados nas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras das duas convenções requereram a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade retalhista de carnes na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas filiados nos sindicatos outorgantes.

As alterações das convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 189, dos quais 136 (72 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 52 (27,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,9 %. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, o subsídio de chefia mensal do primeiro-oficial e prestações em espécie, todas com acréscimos de 4,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tem-se em consideração que no concelho de Santa Maria da Feira a actividade de comércio de carnes é representada pela Associação Empresarial de Santa Maria da Feira, que outorga outra convenção para a mesma actividade, igualmente objecto de extensão, pelo que, no referido concelho, a extensão só se aplica aos empregadores filiados na Associação Comercial de Aveiro.

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho

entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, adoptada pelas extensões anteriores, embora a legislação em que se baseie tenha sido revogada. Deste modo, a extensão das alterações das convenções não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes), publicadas respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 23, de 8 e de 22 de Junho de 2009, são estendidas, no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, à excepção dos existentes no concelho de Santa Maria da Feira, que se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores

ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Leiria se dediquem ao comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias nelas previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio de carnes no distrito de Leiria. No entanto, como o âmbito sectorial da convenção apenas abrange o comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, a extensão é emitida, nos termos da lei, para estas actividades.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 177, dos quais 68 (38,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 43 (24,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,9 %. São as empresas do escalão de dimensão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 8 %, e o subsídio de alimentação, em 5,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à prevista na convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, são estendidas, no distrito de Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne e trabalhadores ao seu serviços das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos

Açores e Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera as convenções colectivas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 13 de Agosto de 2008.

2 — O presente CCT abrange 46 empresas a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2009. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2009.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — As empresas deverão, para efeitos de admissão consultar os serviços oficiais e os dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com mais de cinquenta trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível 2 % de deficientes.

4 — As empresas promoverão a realização de exames médicos tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, observando a legislação vigente.

5 — Nos 15 dias posteriores à admissão deverá ser assinado um documento, por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- a) Identificação completa do trabalhador;
- b) Definição de funções;
- c) Categoria profissional;
- d) Classe, escalão ou grau, se os houver;
- e) Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- i) Resultado do exame médico de admissão;
- j) Regulamentos específicos da empresa.

6 — A entidade patronal não pode fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja, nos termos da lei, coligada da segunda, manter-se-ão todos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

Grupo A — Cobradores

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — Habilitações mínimas — as condições mínimas exigidas por lei.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

2 — As idades mínimas de admissão são de 16 anos para pacote e de 18 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 9.º ano de escolaridade ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório.

4 — Os pacotes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — A idade mínima de admissão será de 16 anos e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento apresentado pela entidade patronal, de onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo sindicato.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior à de praticante.

4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 18 anos idade.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia será sempre exigido diploma ou a respectiva certidão de curso.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento de carteira profissional.

3 — Têm preferência na admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;

b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras, oficialmente reconhecido;

c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;

b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de despenseiro e de seis meses para a de empregado de balcão;

c) Seja qual for a idade no momento da admissão a aprendizagem para a categoria de cozinheiro será de dois anos;

d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade, passam à categoria de estagiário.

5 — Estágio:

a) O período de estágio é de 12 meses;

b) Haverá um período de estágio para a categoria de cozinheiro;

c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;

d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

a) Os documentos comprovativos da carteira profissional dos trabalhadores é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;

b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular:

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 ou 17 anos.

b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;

c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes — são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

6 — Nas categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo 1 da cláusula 9.^a

7 — O tempo de tirocínio e aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenham sido prestados, conta-se sempre para efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com certificado comprovativo do exercício

do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias:

Habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

a) Motoristas — habilitações mínimas legais e respectiva carta de condução;

b) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Analista — curso auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

3 — Preparador de laboratório — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.

2 — Chefe de produção — curso industrial ou equivalente, ou cinco anos de exercício efectivo de funções.

3 — Restantes categorias profissionais — mínimo de 18 anos de idade e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Salvo acordo escrito em contrário a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de 60 dias.

No entanto, para os trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança poderá ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental de 180 dias.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço

um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 7.^a

Readmissão

O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

Cláusula 8.^a

Quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a enviar e a afixar os mapas de quadros de pessoal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, a cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, ao IDICT ou à segurança social.

3 — Os mapas mensais de quotização sindical serão enviados aos respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

1 — Nas empresas com o mínimo de 12 trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuem mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho/delegações, filiais, etc., observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

Para trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100% do número de oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores

no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três;

b) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém;

c) De 6 a 11 trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém;

d) De 12 a 20 trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém;

e) Com mais de 20, haverá um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;

f) Por cada grupo de 10 equipas de distribuição em serviço terá de haver um inspector de vendas;

g) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas;

h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1.ª	2.ª	3.ª
1.....	—	1	—
2.....	1	1	—
3.....	1	1	1
4.....	1	2	1
5.....	2	2	1
6.....	2	2	2
7.....	2	3	2
8.....	3	3	2
9.....	4	3	2
10.....	4	4	2

i) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base;

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;

l) Além deste quadro de densidades mínimo, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo-escriturário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro-escriturário nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do de escriturários ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	1.ª	2.ª	3.ª	Praticantes
1.....	—	1	—	—
2.....	1	—	—	1
3.....	1	—	1	1
4.....	1	1	1	1
5.....	1	2	1	1
6.....	1	2	2	1
7.....	2	2	2	1
8.....	2	2	2	2
9.....	2	3	2	2
10.....	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporção estabelecidas neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidade abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1.ª	2.ª	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
1.....	—	1	—	—	—
2.....	1	—	—	—	1
3.....	1	1	—	—	1
4.....	1	1	—	1	1
5.....	2	1	—	—	2
6.....	2	1	—	1	2
7.....	2	1	1	—	3
8.....	2	1	1	1	3
9.....	2	2	1	—	4
10.....	2	2	1	1	4

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operadores de 1.ª	Operadores de 2.ª
1	1	-
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11
17	5	12
18	5	13
19	6	13
20	6	14
21	6	15
22	7	15
23	7	16
24	7	17
25	8	17
26	8	18
27	8	19
28	8	20
29	9	20
30	9	21
31	9	22
32	10	22
33	10	23
34	10	24
35	11	24
36	11	25
37	11	26
38	11	27
39	12	27
40	12	28
41	12	29
42	13	29
43	13	30
44	13	31
45	14	31
46	14	32
47	14	33
48	14	34
49	15	34
50	15	35

2 — As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 — Princípios gerais:

a) Para o preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnem as condições para tal;

b) Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja à mais tempo, indepen-

dentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais, observar-se-ão as seguintes normas:

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1 — Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;

2 — Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois do trabalhador ter completado 18 anos de idade.

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência, serão promovidos a oficiais.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante, logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

e) O terceiro e segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria;

f) Para efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor deste contrato.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Para qualquer das categorias destes profissionais poderá existir um estágio com a duração máxima de dois anos.

Grupos F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissionais de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior ou todos aqueles que exercendo aquela actividade profissional não possuam aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A) e (1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, 1 ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da FEANI (Federação das Associações Nacionais de Engenharia).

8 — No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

9 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau, para pertencer a esse grau.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundos-escriturários, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a primeiros-escriturários.

2 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo 1, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 — Em qualquer secção, havendo mais do que um candidato, este será seleccionado entre aqueles que apresentem melhores índices de classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais de 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais de 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

a) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

b) No caso de aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem;

c) Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente serem tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos;

d) Aos aprendizes será passado pelo Sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo Sindicato.

e) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos, tiverem, entretanto, passado a serventes;

f) Serventes:

1 — Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal ingresso em profissão por ele indicada;

2 — A entidade patronal pronunciar-se-á sobre admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior em prazo máximo de 30 dias, contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;

3 — A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente, deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de oito dias;

4 — Caso se verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;

5 — Para efeitos do estipulado nesta cláusula conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontre no momento em que solicitou exame;

6 — Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

a) Os trabalhadores com o curso industrial de desenho ou equivalente, ingressam directamente na carreira de técnico de desenho, com a categoria de:

1 — Tirocinante do 1.º ano, se até à admissão não tiverem exercido a profissão.

2 — Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes.

3 — Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão.

b) Os trabalhadores que, além do curso industrial de desenho ou equivalente, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinantes do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

a) Os analistas de 2.ª e 3.ª categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior decorridos três anos de permanência na sua categoria;

b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.ª

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.ª serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.ª, dois anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — O provimento para a categoria profissional de motorista vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista vendedor-distribuidor, desde que possuam carta de condução.

CAPÍTULO III**Contratos de duração temporária — Regimes especiais****Cláusula 11.ª****Trabalho sazonal — Contrato a termo**

1 — A admissão de trabalhadores a termo incerto, só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

2 — O contrato a termo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contratantes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

3 — Na falta de forma escrita o contrato transformar-se-á em contrato sem termo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, dentro dos prazos legais e por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

CAPÍTULO IV**Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 12.ª****Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;

b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado, de onde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;

g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 20 do mês seguinte;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega da cópia deste;

i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;

j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;

l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 13.ª**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;

b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

e) Diminuir a retribuição ilíquida e demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;

f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transporte ou em regime de avença;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) A prática do *lock-out*.

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal pro-

var que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 16.^a

Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, e ainda no caso de cessão de exploração, mantêm-se os contratos com os trabalhadores abrangidos, bem como todos os direitos adquiridos, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos 12 meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores àquela operação, afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 17.^a

Situação de falência ou insolvência

A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não pode ultrapassar as 40 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados, das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.

2 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores administrativos não pode ultrapassar 39 horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

4 — A todos os profissionais será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

5 — Os motoristas e ajudantes de motoristas estão obrigados ao uso de caderneta ou de tacógrafo.

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;

b) Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 27.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder 48 horas, num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes as empresas garantirão a substituição correspondente.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as empresas só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos, por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 24,40.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transportes colectivos ou da empresa desde o local de trabalho ao de concentração habitual.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50 % na primeira hora, 75 % na segunda e 100 % nas restantes.

Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho suplementar por dia, terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho suplementar terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Horário de trabalho semanal}}$$

5 — Desde que a prestação de trabalho abranja o horário normal de uma refeição o trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito desta, ou na sua falta, ao seu pagamento nos termos do n.º 10 da cláusula 54.^a

Cláusula 22.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados será pago com o acréscimo de 200 % da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um descanso equivalente ao trabalho prestado no mínimo de meio período de trabalho, a gozar nos termos da lei.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de

trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelos menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir 20 anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O início da laboração em regime de turnos será anunciado com um mínimo de um mês de antecedência devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com oito dias de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, retomarás sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

11 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 43,90 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o horário normal de trabalho tiver o seu início entre as 20 e as 0 horas, será integralmente remunerado como prestação de trabalho nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % ou 35 %, respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho suplementar; as taxas por trabalho suplementar e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento da isenção de horário de trabalho deverá ser remetido nos termos da lei ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

3 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
O feriado municipal.

§ único. Será concedida tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro excepto quando coincida com o dia de descanso semanal ou para efeitos de organização de ponte, circunstâncias em que será considerado o dia 26 de Dezembro.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em exposições, feiras, acontecimentos especiais e supermercados, poderão descansar em dia que não coincida com o disposto no n.º 1 desta cláusula, sendo-lhes nesse caso atribuído um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 28.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de período de férias. A contagem compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, excluindo os feriados.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a 8 dias úteis de férias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior. Quando a admissão ocorra no 2.º semestre o direito a férias só vence após seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O período de férias será estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo caberá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verificou, serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

11 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais

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

12 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula e os restantes casos previstos na lei.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo impedimento por facto a ela não imputável, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

17:

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

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;

c) 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.

18 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

19 — As férias terão início em dia útil, e no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para efeito do gozo de férias do seu pessoal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos don.º 2 da cláusula 28.^a

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

Cláusula 30.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente, em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar.

Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;

c) Casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias.

e) Falecimento de irmãos, avós, netos, e cunhados bem como as pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias.

f) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;

g) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais do que uma vez por trimestre;

h) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;

i) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 34.^a

2 — Nos casos mencionados nas alíneas d) e e), os trabalhadores serão dispensados, com perda de remuneração, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição do disposto no n.º 1 da cláusula 34.^a, nas cláusulas 69.^a e 70.^a e n.º 8 da cláusula 85.^a

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir a diminuir o período de férias nos termos previstos na lei.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.^a e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Dispensas

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

Cláusula 36.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, não pressupondo a efectiva prestação de trabalho, lhe estejam sendo atribuídas por este contrato colectivo ou por iniciativa da entidade patronal.

2 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até 45 dias.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 38.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente ou, por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias da entidade patronal.

Cláusula 40.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem que iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma por cada infracção.

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias. O seu cumprimento terá que verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a entidade patronal, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

Cláusula 43.^a

Aplicação de outras sanções

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 44.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requeiram.

Cláusula 45.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 46.^a**Consequências da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 47.^a**Recurso**

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalhoCláusula 48.^a**Princípio geral**

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição, diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 28,10. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

Cláusula 49.^a**Tempo e forma de pagamento**

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento, a retribuição certa mínima que o trabalhador aufera não pode ser inferior à estabelecida no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, os números de inscrição na segurança social e de contribuinte, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, suplemen-

tar e em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador sempre que haja alteração ou ainda a seu pedido.

Cláusula 50.^a**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias**

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

Cláusula 51.^a**Substituições temporárias**

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, neste último caso, em cada ano civil, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 52.^a**Diuturnidades**

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham direito ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias houver acesso obrigatório.

Cláusula 53.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago proporcionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho suplementar do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

5 — As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para efeitos do n.º 2 da cláusula 20.^a

7 — Nos dias compreendidos entre o da ida e o do regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem direito a descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.^a classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,24;
Almoço ou jantar — € 9,78;
Alojamento e pequeno-almoço — € 28,75;
Diária completa — € 44.

Quando, justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância dispendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam

regressar à empresa a horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação, por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Para efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, e grandes deslocações às restantes.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

1 — As grandes deslocações tal como são definidas na cláusula 55.^a derivam de:

a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;

b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 54.^a:

a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;

b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro (a) com quem o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se por motivo de saúde, devidamente comprovados e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços da segurança social não assegurem a respectiva assistência, a empresa assumirá as obrigações que lhes competiriam se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se, por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para o local onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^a

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 57.^a - A**Licença por maternidade**

Os trabalhadores 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 compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a 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 a 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 57.^a-B**Licença por paternidade**

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro 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 o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) De morte da mãe;

c) De decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) 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 57.^a-C**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 que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os conjugues forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros 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 conjugue do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 57.^a-D**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 (comprove por escrito e mediante apresentação de atestado médico), amamenta o filho tem direito a ser dispensada 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 à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 57.^a -E**Suspensão da prestação de trabalho**

O pai ou a mãe trabalhadores têm 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 58.^a**Trabalho de menores**

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis é vedado às empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

Cláusula 59.^a

Qualificação de trabalhador-estudante

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador estudante, com excepção das cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

Cláusula 60.^a

Facilidades para frequência das aulas

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula.

5 — A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração do trabalho até 33 horas — dispensa até quatro horas;

b) Duração do trabalho entre 34 e 37 horas — dispensa até cinco horas;

c) Duração do trabalho igual ou superior a 38 horas — dispensa até seis horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a

40 horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

7 — Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor de regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho sem perda de remuneração.

Cláusula 61.^a

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 62.^a

Cessação de direitos

1 — As regalias previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 60.^a cessam quando o trabalhador-estudante não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

3 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nas cláusulas anteriores, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação do estatuto de trabalhador-estudante.

Cláusula 63.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessi-

dades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação da presente cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Cláusula 64.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo nos casos de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

a) Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

Cláusula 65.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeitos de curso ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a requalificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 66.^a

Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade patronal, fazer prova da sua condição de trabalhador-estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final do ano escolar.

Cláusula 67.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado

o disposto na cláusula 60.^a da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores com funções de maior complexidade ou de especialização, mediante prévia autorização, as empresas suportarão a aquisição de livros, revistas e ou outro material de formação, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos até ao limite anual de 25 % da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força de convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, do 1.º ao 23.º dia de doença ocorrida durante o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da segurança social.

Cláusula 70.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhes a entrega das indemnizações atribuídas pela companhia seguradora.

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível, a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será € 3,13 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 72.^a

Creches

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham 20 ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão, no prazo de um ano, a contar da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições, higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar os 300 m.

3 — Poderão diversas empresas, situadas na mesma localidade, sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

Cláusula 73.^a

Condições para a existência da comissão de segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentarem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes na cláusula 75.^a

Cláusula 74.^a

Composição da comissão de segurança

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente e, no mínimo, por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores 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 no trabalho;

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, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos.

i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 76.^a

Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário do IDICT.

Cláusula 77.^a

Encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à higiene e segurança do trabalho, e será designado por encarregado de segurança.

Cláusula 78.^a

Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários do IDICT.

Cláusula 79.^a

Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

Cláusula 80.^a

Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Condições especiais de trabalho

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam, regularmente, ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

CAPÍTULO XV

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical da empresa.

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

Cláusula 83.^a

Direito a reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais ou ainda de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Cláusula 84.^a**Condições para o exercício do direito sindical**

A entidade patronal é obrigada a:

1 — Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas.

2 — Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cem trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

3 — Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.

Cláusula 85.^a**Direitos dos trabalhadores com funções sindicais**

1 — Sem prejuízo da laboração normal da empresa, os delegados sindicais têm direito de afixar e distribuir no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho, nem o seu horário de trabalho ser alterado, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de 54 horas por mês não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 86.^a, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais cujo número será apurado de acordo com a fórmula seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(is) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

8 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando essas faltas como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas 48 horas seguintes ao primeiro dia em que a falta se verificar.

Cláusula 86.^a**Organização sindical**

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresas.

3 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais, quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

4 — O número de delegados sindicais que integram comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

a) Até 29 trabalhadores — 2 delegados;

b) De 30 a 49 trabalhadores — 3 delegados;

c) De 50 a 99 trabalhadores — 4 delegados;

d) De 100 a 199 trabalhadores — 6 delegados;

e) De 200 a 499 trabalhadores — 10 delegados;

f) De 500 ou mais trabalhadores, número de delegados resulta da fórmula:

$$10 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

5 — O resultado apurado nos termos da alínea f) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

Cláusula 87.^a**Comunicação à empresa**

1 — O sindicato obriga-se a comunicar 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, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

Cláusula 88.^a**Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais**

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;
- b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;
- e) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, mudança de turnos, de local de trabalho, de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o qual tal não poderá ter lugar.

Cláusula 89.^a**Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa**

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.^a

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuído ou fixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

Cláusula 90.^a**Formalização**

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.^a

CAPÍTULO XVI**Comissões paritárias****Cláusula 91.^a****Comissões paritárias**

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão

da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das Associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XVII**Disposições gerais e transitórias****Cláusula 92.^a****Manutenção das regalias adquiridas**

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor deste CCT.

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

Cláusula 93.^a**Declaração de intenções**

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacto das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCTV e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.^a**Declaração da maior favorabilidade do contrato**

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

ANEXO I**Categorias profissionais e definição de funções**

Adjunto/assessor de administração/gerência. — É o(a) profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

Adjunto/assessor de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

Afinador de máquinas. — É o(a) trabalhador(a) que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Ajudante electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

Ajudante de costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

Ajudante de encarregado fabril. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Ajudante de técnico de equipamento de venda. — É o(a) trabalhador(a) que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

Analista. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — É o(a) trabalhador(a) que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

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

Apontador. — É o(a) trabalhador(a) que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Aprendiz. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo. — É o(a) trabalhador(a) executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência

e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Auxiliar de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar de produção. — É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

Auxiliar de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

Caixa. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores, respeitantes a mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas

necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Canalizador. — É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de limpos. — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosko ou cofragem. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

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

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

Chefe ou encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de equipa. — É o(a) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de pessoal de apoio. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.ª, grupo B.

Chefe de produto ou grupo de produtos. — É o(a) trabalhador(a) que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação superior e desenvolve todas as acções, internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa,

necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

Chefe de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos, com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe de sala de processos. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

Chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

Chefe de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — É o(a) trabalhador(a) que procede fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

Conferente. — É o(a) trabalhador(a) que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

Contínuo. — É o(a) trabalhador(a) que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que lhe é destinada.

Controlador de produção. — É o(a) trabalhador(a) que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau *brix* e *Co*₂ do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina, de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro. — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Demonstrador/repositor. — É o(a) trabalhador(a) que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

Desenhador. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director-geral. — É o(a) trabalhador(a) que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

Distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Educador de infância. — É o(a) trabalhador(a) habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão. — É o(a) trabalhador(a) que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o(a) trabalhador(a) que sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado. — É o(a) trabalhador(a) que organiza, dirige, coordena e controla o serviço, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado geral de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Fogheiro. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabele-

cido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

Guarda-livros. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar 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.

Informático. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Inspector de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que inspeciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas de vendas. Visita clientes e distribuidores informando-se das suas necessidades e reclamações.

Jardineiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

Lubrificador. — É o(a) trabalhador(a) que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda de óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Lubrificador de veículos automóveis. — É o(a) trabalhador(a) que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

Montador de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção

ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controle industrial.

Operador de linha de produção. — É o(a) trabalhador(a) que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador de sistemas. — É o(a) trabalhador(a) que conhece e opera com os sistemas operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

Operador de tratamento de águas. — É o(a) trabalhador(a) que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

Operário não especializado ou servente. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Paquete. — É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o(a) trabalhador(a) 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.

Pintor. — É o(a) trabalhador(a) que executa qualquer trabalho de pintura em obras, veículos, máquinas ou móveis. Prepara as superfícies, aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Porteiro ou guarda. — É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em assegurar, defender e vigiar a conservação das instalações, e de outros valores que lhe sejam confiados, registar as entradas saídas de pessoal, mercadorias, veículos e materiais nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que pratica para uma das categorias de oficial.

Pré-oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — É o(a) trabalhador(a) que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — É o(a) trabalhador(a) que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Profissionais de engenharia:

Graus 1-A E 1-B:

Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);

b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

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

d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;

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

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

g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B, seguinte ao grau 1-A.

Grau 2:

Descrição geral de funções:

a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos

outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Programador. — É o(a) trabalhador(a) que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Promotor de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospecção de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que, verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Recepcionista. — É o(a) trabalhador(a) que recebe clientes e dá explicação sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com *telex* ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

Serralheiro civil. — É o(a) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o(a) trabalhador(a) 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. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente de construção civil. — É o(a) trabalhador(a) sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Servente de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Servente de viaturas de carga. — É o(a) trabalhador(a) que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente, analisa e classifica, a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente, dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico auxiliar de electrónica. — É o(a) trabalhador(a) que sob orientação técnica superior, conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica. — É o(a) trabalhador(a) que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica estagiário. — Sem definição de funções nos termos da cláusula 10.^a, grupo E.

Técnico de equipamento de venda. — É o(a) profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

Técnico de organização. — É o(a) trabalhador(a) que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Técnico de serviço social. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica.

Mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Cola-

bora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa e a definição e concretização da política pessoal.

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro. — É o(a) trabalhador(a) que dirige o departamento de tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias 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.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência . . . Director-geral	1 272,50
1	Director Profissional de engenharia de grau 4	1 202
2	Adjunto/assessor de direcção Profissional de engenharia de grau 3	1 085
3	Analista de sistemas Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril Chefe de departamento, de divisão ou serviço. . . Chefe de vendas Contabilista/técnico oficial de contas Profissional de engenharia de grau 2 Tesoureiro.	973
4	Ajudante de encarregado fabril Analista principal. Chefe de manutenção. Chefe de produto ou grupo de produtos. Chefe de publicidade Chefe de secção Chefe ou encarregado de produção Encarregado geral de armazém Profissional de engenharia de grau 1-B Programador. Técnico de organização	810,50

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
5	Ajudante de encarregado de produção Desenhador projectista Guarda-livros Inspector de vendas Operador de sistemas Profissional de engenharia de grau 1-A Técnico de serviço social	672
6	Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo Técnico de electrónica	619,50
7	Analista de 1.ª Chefe de equipa Chefe de linha Chefe de sala de processo Técnico de equipamento de venda	576,50
8	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 2.ª Assistente administrativo de 1.ª Caixa Caixeiro Canalizador de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Desenhador Distribuidor Educador de infância Fiel de armazém Fogoeiro de 1.ª Informático Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista de pesados Motorista vendedor distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico Vendedor	555
9	Afinador de máquinas de 2.ª Ajudante de chefe de linha Analista de 3.ª Apontador Assistente administrativo de 2.ª Canalizador de 2.ª Carpinteiro de limpos de 1.ª Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.ª Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2.ª Demonstrador/repositor Fogoeiro de 2.ª Lubrificador de 1.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Recepcionista Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Técnico de electrónica estagiário	521

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
10	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário Carpinteiro de limpos de 2.ª Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2.ª Controlador de produção Empregado de balcão Lubrificador de 2.ª Lubrificador de veículos automóveis Operador de linha de produção de 1.ª Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Preparador de xaropes Telefonista	503
11	Auxiliar de armazém Ajudante de fogoeiro Auxiliar de laboratório Auxiliar de publicidade Caixeiro-ajudante Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Estagiário Operador de linhas de produção de 2.ª Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Pré-oficial electricista Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	463
12	Auxiliar de produção Ajudante de costureiro Jardineiro	452,50
13	Servente de limpeza	451
14	Aprendiz Paquete Praticante	450

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Adjunto/assessor de administração/gerenciar;
Adjunto/assessor de direcção;
Analista de sistemas;
Chefe de departamento, divisão ou serviço;
Chefe de vendas;
Director;
Director-geral;
Profissional de engenharia de grau 1-A;
Profissional de engenharia de grau 1-B;
Profissional de engenharia de grau 2;
Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de engenharia de grau 4.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista/técnico oficial de contas;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudantes de encarregado fabril;
Analista principal;
Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril;
Chefe de produto ou de grupo de produtos;
Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de equipa;
Chefe de linha;
Chefe de manutenção;
Chefe de publicidade;
Chefe de sala de processo;
Chefe de secção;
Chefe ou encarregado de produção;
Encarregado;
Encarregado geral de armazém;
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Desenhador projectista;
Guarda-livros;
Programador;
Secretário da direcção;
Técnico administrativo;
Técnico de electrónica;
Técnico de organização.

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Informático;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de sistemas;
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Fiel de armazém;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha;
Controlador de produção;
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas;
Analista;
Canalizador;
Carpinteiro de toscos ou cofragens;

Carpinteiro de limpos;
Chefe de pessoal de apoio;
Cozinheiro;
Desenhador;
Educadora de infância;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Montador de publicidade;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Motorista vendedor-distribuidor;
Oficial electricista;
Operador de máquinas de elevação e transporte;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Técnico auxiliar de electrónica;
Técnico de equipamento de venda;
Torneiro mecânico.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de fogoeiro;
Ajudante de motorista;
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor;
Ajudante de técnico de equipamento de venda;
Apontador;
Auxiliar de publicidade;
Cobrador;
Conferente;
Costureiro;
Demonstrador/repositor;
Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Lubrificador;
Lubrificador de veículos automóveis;
Pré-oficial electricista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção;
Operador de tratamento de águas;
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro;
Auxiliar de armazém;
Auxiliar de laboratório;
Caixeiro-ajudante;
Contínuo;
Operário não especializado ou servente;
Porteiro ou guarda;
Servente da construção civil;
Servente de limpeza;
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar de produção.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista;
Analista estagiário;
Aprendiz;
Estagiário;
Paquete;
Praticante.

Lisboa, 25 de Junho de 2009.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul.

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Lisboa, 9 de Julho de 2009. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 22 de Julho de 2009, a p. 53 do livro n.º 11, com o n.º 178/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (Administrativos) — Revisão global.

Cláusula preambular

A presente convenção altera o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Paste-

laria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Princípio geral

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as pessoas singulares ou colectivas associadas da ACIP que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial e ou de prestação de serviços, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «Padaria», «Pastelaria», «Padaria/Pastelaria», «Estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «Boutique de pão quente», «Confeitaria», «Cafetaria», e ou outros similares de hotelaria, com ou sem «terminais de cozedura», com o CAE 15520, 15811, 15812, 15820, 15842, 52112, 52240, 52250, 51220, 52240, 55404, 55405 em todo o território nacional e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subseqüentes alterações, a respectiva Portaria de Extensão.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e III.

4 — Este CCT abrange 45 empresas e 155 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

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 estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 Janeiro de 2009.

4 — 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.

Cláusula 3.ª

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 contrapropondo.

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 do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Princípio geral

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

Grupo A — Trabalhadores de escritório — a escolaridade mínima obrigatória ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

Grupo B — Cobradores — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo C — Telefonistas — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo D — Contínuos e serventes de limpeza — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo E — Porteiros e guardas — idade de 18 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem a qualquer das profissões nele previstas.

Cláusula 5.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 6.^a

Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias, findo os quais, e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, deverá a admissão

considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

SECÇÃO II

Categorias profissionais

Cláusula 7.^a

Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos grupos e categorias constantes do anexo III

SECÇÃO III

Quadro e acesso

Cláusula 8.^a

Relações nominais e quadros do pessoal

As empresas obrigam-se a cumprir o disposto na legislação em vigor.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

a) Um director de serviços ou chefe de escritório ou chefe de serviços, nos escritórios com um mínimo de 30 trabalhadores;

b) Um chefe de departamento ou de divisão, nos escritórios com um mínimo de 15 trabalhadores;

c) Um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior, nos escritórios com um mínimo de 5 trabalhadores;

d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores com arredondamento para a unidade mais próxima;

e) Na classificação dos escriturários observar-se-ão as proporções estabelecidas no anexo II, podendo no entanto, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;

f) O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham fábrica, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, os trabalhadores nestas e no escritório central serão considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada escritório.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender, prioritariamente, aos trabalhadores constantes do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, te-

nham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — Os primeiros-escriturários, logo que completem cinco anos na categoria, somente ascenderão a chefe de secção nos casos em que o respectivo quadro de pessoal tenha de incluir estas categorias, de acordo com o disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 9.ª e observando o disposto no número anterior.

4 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a primeiros-escriturários.

5 — Os terceiros-escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a segundos-escriturários.

6 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

7 — Os dactilógrafos, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

8 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiários ou a contínuos se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

9 — O estagiário de operador informático, após seis meses de permanência na categoria, ascenderá à categoria de operador informático.

10 — Para efeitos do disposto nesta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 11.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de 40 horas ou 39 horas, compreendidas, respectivamente, entre segunda-feira e sexta-feira ou entre segunda-feira e as 13 horas de sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, comprometendo-se as empresas a, dentro do possível, uniformizar os seus horários de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, após três a quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 12.ª

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 48 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 203.º do CT;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Cláusula 13.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Em trabalho prestado até às 24 horas, 50 % na 1.ª hora e 100 % nas seguintes;

b) 150 %, no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;

c) 200 %, no trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal.

2 — O trabalho suplementar prestado depois das 20 horas e antes das 7 horas, será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora suplementar utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 14.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O acordo de isenção de horário deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 15.ª

Retribuições mínimas

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

Cláusula 16.^a**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 17.^a**Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superiores, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 270 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

Cláusula 18.^a**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a uma diuturnidade de 8 % sobre a respectiva remuneração mínima, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades; exceptuando-se as categorias de caixa e de cobrador, para as quais o limite de diuturnidades é de seis.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de categoria profissional com acesso automático a categoria superior.

3 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.^a diuturnidade, desde a data de vencimento da última diuturnidade.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito do valor global da retribuição anterior.

Cláusula 19.^a**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4,20 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

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 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

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.

Cláusula 20.^a**Subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço.

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho por via de 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 ocorrem.

CAPÍTULO V**Suspensão da prestação de trabalho****SECÇÃO I****Descanso semanal e feriados****Cláusula 21.^a****Descanso semanal e feriados**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 11.^a

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
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;
Feriado municipal da localidade.

3 — Em caso de interesse para os trabalhadores e de acordo com a entidade patronal, pode o feriado municipal ser substituído por qualquer outro dia.

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

Cláusula 22.^a**Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados**

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados será pago nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 13.^a

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 23.^a

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 25.^a

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois 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:

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

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

c) 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 a exclusão dos feriados, não sendo considerados como úteis o sábado e o domingo.

Cláusula 24.^a

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 25.^a

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 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.

Cláusula 26.^a

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 a retribuição base e as demais prestações retributivas 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 25.^a 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 23.^a, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

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, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

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 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

6 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas (empresas com o máximo de 10 trabalhadores).

Cláusula 28.^a

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 29.^a

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 30.^a

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 23.^a

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 31.^a

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 anterior.

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 32.^a

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 33.^a

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 15 minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 34.^a

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, bem como de pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial, até 5 dias;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, até 2 dias;

d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a 5 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 35.^a

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 que 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.

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

Cláusula 36.^a

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) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e n.º 3 da cláusula 34.^a, 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 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) 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 34.^a, 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 37.^a

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 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO VI

Cessação do Contrato de Trabalho

Cláusula 38.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

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

Cláusula 39.^a

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 40.^a

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 devidamente 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 devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 41.^a

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 42.^a

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 43.^a

Ausência de justa causa

Nos termos da lei:

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 44.^a

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 dois ou cinco 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 45.^a

Cessação do contrato por rescisão 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 a 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 46.^a

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 VII

Disciplina

Cláusula 47.^a

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 48.^a

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 recepção da nota de culpa;

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 49.^a

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 do que uma pela mesma infracção.

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

Cláusula 50.^a

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 VIII

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 51.^a

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 permitir o início da prestação de trabalho por qualquer trabalhador sem o exame médico de admissão;

m) Implementar a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;

n) 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 52.^a

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

e) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho. Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

f) 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 referenciação de fornecedores e ou clientes;

g) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;

h) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;

i) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;

j) 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.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) 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.

Cláusula 53.^a

Garantias dos trabalhadores

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 54.^a

Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado quando 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 quando da sua admissão, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual 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, simultaneamente, 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 8 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 55.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurado pelo transmitente e pela adquirente por escrito todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida nos termos da lei.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate

de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, 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, pelo que lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão de exploração de estabelecimento, fusão ou absorção de empregados, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IX

Igualdade e não discriminação, maternidade, paternidade e condições específicas

Cláusula 56.^a

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 57.^a

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:

- 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
- 2) 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 58.^a

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 59.^a

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 60.^a

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 61.^a

Comissão paritária

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

Cláusula 62.^a

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 ou-torgantes.

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 63.^a

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 64.^a

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

Formação

Cláusula 65.^a

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 66.^a

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 seus 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 35 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 XII

Actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 67.^a

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 68.^a

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 48 horas imediatas.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 69.^a

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 70.^o

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 71.^o

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 50 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 motivadas 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 pretendem 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 72.^o

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 por à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.º

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 74.º

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 75.º

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 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 76.º

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 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem e 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 77.º

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 78.º

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 de despedimento, ou 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 79.º

Proibição de discriminação por actividade sindical

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

CAPÍTULO XIII

Benefícios sociais

Cláusula 80.º

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas mensal no valor de € 18,50.

2 — Quando algum trabalhador de escritório, qualquer que seja a sua categoria, tenha a seu cargo os pagamentos e recebimentos das despesas e receitas praticadas em quaisquer secções da empresa, terá direito a receber um abono para falhas de quantitativo igual ao dos caixas.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 81.º

Garantias de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 82.º

Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis, que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato, passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 83.º

Revogação de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores

O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho existentes até à data da sua publicação.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Director de serviços. — Estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar, manter e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — O trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

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

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Contabilista/técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados a gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários a definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter a administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração; e o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a DGCI. [Sr. Melo.]

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os

meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas; pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregues de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos, ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregue de trabalhar com o computador).

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe são confiados. Verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — Ocupa-se 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 dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar 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 de livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Secretário/a de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção 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 diária de gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Escriturário. — Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; executa várias tarefas que variam consoante a importância e natureza do escritório em que trabalha; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição; procede à facturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operador informático. — É o trabalhador que, predominantemente, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoio a todos os seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

Cobrador. — O profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregue de serviço de fiscalização e leitura.

Estagiário de operador informático. — É o trabalhador que faz o tirocínio para operador.

Telefonista. — Presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Porteiro (de escritório). — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregue da recepção da correspondência.

Guarda. — Assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos; acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Servente de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Paquete. — O trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

ANEXO II

Quadro base para a classificação de escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros.....	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
Segundos.....	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Terceiros.....	1	1	2	3	3	3	4	5	6	6

ANEXO III

Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços Chefe de escritório Chefe de serviços	697
2	Analista de sistemas Chefe de departamento/divisão..... Contabilista/Técnico de contas..... Inspector administrativo	675,50
3	Chefe de secção..... Guarda-livros Programador Tesoureiro	580
4	Correspondente em línguas estrangeiras. Secretário(a) de direcção.....	565
5	Caixa Primeiro-escriturário(a)..... Operador informático	560

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
6	Cobrador Segundo-escriturário(a).....	508
7	Terceiro-escriturário(a) Guarda..... Porteiro Telefonista/Contínuo (escritório)	470,50
8	Estagiário(a) do 2.º ano.....	450
9	Estagiário(a) do 1.º ano..... Servente de limpeza	385
10	Paquete 16/17 anos	360

Nota. — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Coimbra, 30 de Junho de 2009.

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

Carlos Alberto dos Santos, presidente do conselho directivo.

João Fernando Almeida Seco e Costa, vice-presidente do conselho directivo.

Fernando António Brito Mendes, tesoureiro do conselho directivo.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Credencial

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SIND-CES/UGT.

E ainda das associações sindicais:

Credencia *Joaquim Manuel Galhanas da Luz* na qualidade de mandatário, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final e regulamento de extensão do CCT — Indústria de Panificação do Centro.

E por ser verdade se passa a presente credencial que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 8 de Junho de 2009. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 28 de Julho de 2009, a fl. 53 do livro n.º 11, com o n.º 185/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007, e n.º 26, de 15 de Julho de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se aos distritos de Évora e Portalegre e ao concelho de Grândola.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária — SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 5000 e de 6000, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência

- 1 —
2 —
3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009, e terão de ser revistas anualmente.

Cláusula 4.ª

Denúncia

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

CAPÍTULO V

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 31.ª

Local de trabalho habitual

Cláusula 32.ª

Deslocações

- 1 —
a)
b)
c)

Cláusula 33.ª

Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações, e a partir de 1 de Janeiro de 2009, as entidades empregadoras pagarão aos trabalhadores as despesas, tituladas pelos competentes recibos, desde que haja justificação e acordo para tal da entidade patronal:

a) Transporte se não for fornecido, até ao máximo de 0,26 € por km;

b) Alimentação, até ao valor de:

Pequeno-almoço — 1,55 €;

Almoço ou jantar — 5,30 €;

Ceia — 1,55 €.

- c)
2 —
3 —
4 —

Cláusula 34.ª

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

- 1 —
a)
b)

c)
 d)
 e)

2 —
 3 —

Cláusula 35.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

.....

Cláusula 36.^a

Meio de transporte dos trabalhadores deslocados

1 —
 a)
 b)
 2 —

Cláusula 37.^a

Cobertura inerentes a deslocações

1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 38.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 —
 2 —

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 39.^a

Conceitos de retribuição

1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —

Cláusula 40.^a

Local, forma e data de pagamento

1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 41.^a

Remuneração e abonos de família

1 —
 2 —

Cláusula 42.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

.....

Cláusula 43.^a

Deduções no montante das remunerações mínimas

1 —
 a)
 b)
 2 —
 a)
 b)
 c)
 d)
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —

Cláusula 44.^a

Retribuição/hora

1 —
 2 —

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1 —
 a)
 b)
 2 —
 a)
 b)
 c)
 d)
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —
 8 —

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2009, um abono para falhas de 24,50 € mês.
 2 —

Cláusula 48.^a**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade, por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco anos, a partir de 1 de Janeiro de 2009, no valor de 20,00 € mês.

2 —

Cláusula 49.^a**Subsídio de chefia**

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito, a partir de 1 de Janeiro de 2009, a um subsídio de 33,90 € mês.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 50.^a**Condições especiais**

1 —

2 —

3 —

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Disciplina

.....

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

.....

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Qualificações de funções

.....

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

.....

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 113.^a**Reclassificação profissional**

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 114.^a**Disposições transitórias**

1 —

2 —

Cláusula 115.^a**Salvaguarda de direitos salariais**

É garantido a todos os trabalhadores associados no sindicato outorgante, cujo salário real, em 31 de Dezembro de 2008, era superior ao correspondente ao nível da sua categoria na tabela de remunerações mínimas referida no anexo III, em vigor em 31 de Dezembro de 2008, um aumento mínimo de 2,50 % a partir de 1 de Janeiro de 2009, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2008.

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

.....

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

.....

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Engenheiro téc. agrícola de grau IV Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau III.	1045

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
2	Engenheiro téc. agrário de grau III Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau II.	868
3	Agente téc. agrícola de grau IV. Eng. téc. agrícola de grau II Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau I.	809
4	Agente téc. agrícola de grau III. Eng. téc. agrícola de grau I	681
5	Agente téc. agrícola de grau II	618
6	Primeiro-escriurário	568
7	Agente téc. agrícola de grau I. Encarregado de exploração/feitor Segundo-escriurário Técnico de contabilidade agrícola	516
8	Oficial electricista Oficial metalúrgico de 1.ª Op. máquinas agrícolas/op. de máquinas industriais (agricultura).	508
9	Caixeiro Telefonista Terceiro-escriurário	483
10	Adegueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinária Caldeireiro ou mestre caldeireiro Carvoeiro Encarregado de sector Enxertador Mestre lagareiro Motorista de pesados Motosserrista Podador Resineiro Tirador de cortiça amadia ou empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunicola qualificado Trabalhador de estufas qualificado ou viveirista Tractorista	478
11	Caixa de balcão Oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Pré-oficial electricista	475
12	Apanhador de pinhas Carpinteiro Engarrafador Estagiário de 2.º ano (escriurário). Fiel de armazém Motorista de ligeiros	469
	Apontador Alimentador de debulhadora Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Espalhador de química	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
13	Gadanhador Guardas de portas de água Guarda de propriedade ou guarda-florestal auxiliar (a). Limpador de árvores ou esgalhador Ordenhador e tratador de gado leiteiro Prático apícola Prático aquícola Prático limacídica Tirador de cortiça falca Trabalhador de adega Trabalhador de descasque/madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de escolha e secagem de tabaco Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Tratador de gado, guardador sem povilhal ou campino.	459
14	Caseiro Capataz agrícola Emetrador ou ajuntador Estagiário do 1.º ano (escriurário) Oficial de construção civil de 2.ª	456
15	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de tratador ou ordenhador de gado leiteiro Calibrador de ovos Carregador e descarregador de sacos Carreiro ou almocreve Ferramenteiro Hortelão/trabalhador horto-florícola/horto-frutícola Jardineiro Tratador de gado, guardador com povilhal ou campino Trabalhador avícola Trabalhador cunicola Trabalhador de salinas Trabalhador agrícola	453
16	Trabalhador auxiliar	450

(a) Tratando-se de guarda-florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o índice mais baixo do estipulado para a categoria de guarda-florestal da respectiva carreira da função pública, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro.

As funções do guarda-florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)					
Níveis	Salário diário sem propocionais	Propocionais férias hora	Propocionais sub. férias hora	Propocionais férias hora	Salário a receber por dia com propocionais
10	29	3,37	3,37	3,37	39,11
12	27,80	3,21	3,21	3,21	37,43
13	26,70	3,10	3,10	3,10	36
15	25,50	3	3	3	34,50

(Em euros)

Níveis	Salário diário sem propocionais	Propocionais férias hora	Propocionais sub. férias hora	Propocionais férias hora	Salário a receber por dia com propocionais
16	24,30	2,84	2,84	2,84	32,82

Lisboa, 12 de Junho de 2009.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

Francisco Sampaio Soares, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

Francisco Sampaio Soares, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Grândola:

Francisco Sampaio Soares, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 22 de Julho de 2009, a fl. 53 do livro n.º 11, com o n.º 179/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão salarial e outras.

O CCT entre a Associação dos Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área

O presente CCT aplica-se aos distritos de Évora e Portalegre e no concelho de Grândola.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a

sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária.

2 — O número de empresas e de trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 5000 e 6000, respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 —
2 —
3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e terão de ser revistas anualmente.

Cláusula 33.^a

Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações, e a partir de 1 de Janeiro de 2009, a empresa pagará aos trabalhadores as despesas, tituladas pelos competentes recibos, desde que haja justificação e acordo para tal da entidade patronal.

a)

b) Alimentação, até ao valor de:

Pequeno-almoço — € 1,55;

Almoço ou jantar — € 5,30;

Ceia — € 1,55.

c)

2 —

3 —

4 —

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2009, um abono para falhas de € 24,50/mês.

2 —

Cláusula 48.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade, por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco diuturnidades, a partir de 1 de Janeiro de 2009, no valor de € 20/mês.

2 —

Cláusula 49.^a

Subsídio de chefia

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito, a partir de 1 de Janeiro de 2009, a um subsídio de € 33,90/mês.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 115.^a

Salvaguarda de direitos salariais

É garantido a todos os trabalhadores, associados no sindicato outorgante, cujo salário real, em 31 de Dezembro de 2008, era superior ao correspondente ao nível da sua categoria na tabela de remunerações mínimas referida no anexo III, em vigor em 31 de Dezembro de 2008, um aumento mínimo de 2,50 % a partir de 1 de Janeiro de 2009, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2008.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
1	Engenheiro tec. agrícola de grau IV Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau III	1 045
2	Engenheiro téc. agrícola de grau III Licenciado em Engenharia /Medicina Veterinária de grau II	868
3	Agente téc. agrícola de grau IV Eng. téc. agrícola de grau II Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau I	809
4	Agente téc. agrícola de grau III Eng. téc. agrícola de grau I	681
5	Agente téc. agrícola de grau II	618
6	Primeiro-escriutário	568
7	Agente téc. agrícola de grau I Encarregado de exploração/feitor Técnico de contabilidade agrícola Segundo-escriutário	516
8	Oficial electricista Oficial metalúrgico de 1. ^a Op. máquinas industriais (agricultura)	508
9	Telefonista Terceiro-escriutário Caixeiro	483
10	Adeguero Arrozeiro Auxiliar de veterinária Caldeireiro ou mestre caldeireiro Carvoeiro Encarregado de sector Enxertador Mestre lagareiro Motorista de pesados Motoserrista Podador Resineiro Tirador de cortiça amadia ou empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado	478

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
	Trabalhador de estufa qualificado ou viveirista Tractorista	
11	Caixa de balcão Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Pré-oficial electricista	475
12	Apanhador de pinhas Carpinteiro Engarrafador Estagiário de 2.º ano (escriutário) Fiel de armazém Motorista de ligeiros	469
13	Apontador Alimentador de debulhadora Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Espalhador de química Gadanhador Guarda de portas de água Guarda de propriedade ou guarda-florestal auxiliar (a) Limpador de árvores ou esgalhador Ordenhador e tratador de gado leiteiro Prático apícola Prático aquícola Prático limacidícola Tirador de cortiça falca Trabalhador de adega Trabalhador de descasque/madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de escolha e secagem de tabaco Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Tratador de gado/guardador sem polvilhal ou campino	459
14	Caseiro Capataz agrícola Emetrador ou ajuntador Oficial de construção civil de 2. ^a Estagiário do 1.º ano (escriutário)	456
15	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de tratador ou de ordenhador de gado leiteiro Calibrador de ovos Carregador e descarregador de sacos Carreiro ou almocreve Ferramenteiro Guardador de gado com polvilhal Hortelão/trabalhador horto-florícola/hortofrutícola Jardineiro Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador de salinas Trabalhador agrícola	453
16	Trabalhador auxiliar/trabalhador indiferenciado	450

(a) Tratando-se de guarda-florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o índice mais baixo do estipulado para a categoria de guarda-florestal da respectiva carreira da função pública, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 88-A/2007, de 18 de Janeiro.

As funções do guarda-florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Salário por dia	Proporcional de férias — Hora	Proporcional de subsídio de férias — Hora	Proporcional de subsídio de Natal — Hora	Salário/dia a receber com proporcionais
10	29,00	3,37	3,37	3,37	39,11
12	27,80	3,21	3,21	3,21	37,43
13	26,70	3,10	3,10	3,10	36,00
15	25,50	3,00	3,00	3,00	34,50
16	24,30	2,84	2,84	2,84	32,82

Lisboa, 12 de Junho de 2009.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

Francisco Sampaio Soares, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

Francisco Sampaio Soares, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Grândola:

Francisco Sampaio Soares, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 16 de Julho de 2009. — Pela Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.

Depositado em 29 de Julho de 2009, a fl. 54 do livro n.º 11, com o n.º 186/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial e outra.

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2008.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas nas

ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz, APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANIA, APIM, e IACA que exercem a actividade da indústria de arroz, alimentos compostos para animais, e de moagem, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a um universo de 11 empresas e 58 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —
2 — A tabela salarial constante do anexo III produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.
.....

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Director de serviços administrativos	835
II	Chefe de serviços Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	780
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	739
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas Secretário de direcção Escrutário especializado Foguetiro-encarregado	685

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
V	Caixa Controlador de aplicação Escriturário de 1. ^a Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	644
VI	Cobrador de 1. ^a Escriturário de 2. ^a Estenodactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	604
VII	Cobrador de 2. ^a Escriturário de 3. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Telefonista de 2. ^a	569
VIII	Fogoeiro de 3. ^a	500
IX	Perfurador-verificador de 3. ^a Contínuo (maior de 21 anos) Porteiro Guarda Chegador Dactilógrafo Estagiário	466
X	Contínuo (menor de 21 anos) Servente de limpeza Paquete de 16 e 17 anos	450

Subsídio de alimentação — €4,40.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 15 de Junho de 2009.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

Vasco Campos Lencastre, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

Ana Isabel Lopes Pires, mandatária.

Pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritório e Serviços:

Ana Isabel Lopes Pires, mandatária.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos 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;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 9 de Junho de 2009. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCEs:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

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

9 de Junho de 2009. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 21 de Julho de 2009, a fl. 52 do livro n.º 11, com o n.º 173/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

Cláusula preambular

O presente CCT actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2008.

Cláusula 1.ª

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 polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares e em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «Padaria», «Pastelaria», «Padaria/Pastelaria», «Estabelecimento especializado 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 profissionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 3500 empresas e 13 500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente

CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão.

Cláusula 3.ª

Vigência

3 — As tabelas salariais constantes do anexo IV, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

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 e para os empregados de limpeza, a interrupção ser superior a duas horas e até ao máximo de cinco horas.

3 — É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial em todas as situações em que seja negociado, observando a forma escrita, nos termos da lei, entre a entidade patronal e o empregador.

Cláusula 21.ª

Horários especiais

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

Cláusula 71.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas mensais pecuniárias de base

De 1 de Janeiro 31 Dezembro de 2009

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro	800	960
XII	Chefe de compras/ecónomo Cozinheiro de 1.ª Director de qualidade Pasteleiro de 1.ª	718	861,60
XI	Cozinheiro de 2.ª Pasteleiro de 2.ª	620	744

(Em euros)			
Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
X	Encarregado de fabrico Empregado de balcão encarregado ...	549	658,80
IX	Cozinheiro de 3. ^a Despenseiro Pasteleiro de 3. ^a	540	648
VIII	Empregado de balcão principal Encarregado de expedição Panificador principal Técnico de autocontrolo	523	627,60
VII	Amassador Chefe de geladaria Fornheiro Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção)	513	615,60
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	487	584,40
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 Expedidor de 1. ^a Panificador de 2. ^a	470	564
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 de 2. ^a Operador de máquinas de empacotar Praticante do 2.º ano (apoio e manuten- ção)	460	552
III	Empregado de balcão auxiliar do 2.º ano Empregado de limpeza	456	547,20
II	Empregado de balcão auxiliar do 1.º ano Praticante do 1.º ano (apoio e manuten- ção)	450	540
I	Aprendiz	360	432

Coimbra, 30 de Junho de 2009.

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

Carlos Alberto dos Santos, presidente do conselho directivo.

João Fernando Almeida Seco e Costa, vice-presidente do conselho directivo.

Fernando Brito Mendes, tesoureiro do conselho directivo.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia do contrato

Cláusula 1.^a

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 polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares e em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «Padaria», «Pastelaria», «Padaria/Pastelaria», «Estabelecimento especializado 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 profissionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 3500 empresas e 13 500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão.

Cláusula 3.^a

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 estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo IV, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

4 — 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.

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

Cláusula 4.^a

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 do termo do prazo fixado no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal e acesso

Cláusula 5.^a

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.^a

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 ou função de confiança, como sejam as de mestre pasteleiro, chefe de compras/ecónomo, cozinheiro de 1.ª, director de qualidade, pasteleiro

de 1.ª, 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.^a

Admissão para efeito de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para 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.^a

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 120 interpolados no decurso de um ano civil, o substituto terá direito a promoção à categoria profissional e 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.^a

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, São João, Natal e Ano Novo.

Cláusula 10.^a

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.^a

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, encarregar 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 de 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 maioridade;
- b) Os aspirantes a panificadores serão promovidos a panificadores de 2.^a, ao fim de completarem 12 meses na categoria;
- c) Os panificadores de 2.^a serão promovidos a panificadores de 1.^a, 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:

Os aprendizes serão promovidos a aspirantes a pasteleiro ao fim de completarem um ano de antiguidade, ou logo que atinjam a maioridade.

- a) Os aspirantes a pasteleiro serão promovidos a pasteleiros de 3.^a ao fim de completarem três anos na categoria;
- b) Os pasteleiros de 3.^a serão promovidos a pasteleiros de 2.^a ao fim de três anos na categoria;
- c) Os pasteleiros de 2.^a serão promovidos a pasteleiros de 1.^a ao fim de completarem três anos na categoria;
- d) 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.^a ao fim de completarem dois anos na categoria;
- b) Os empregados de balcão de 2.^a serão promovidos a empregados de balcão de 1.^a 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;

d) Os expedidores de 2.ª serão promovidos a expedidores de 1.ª ao fim de completarem dois anos na categoria.

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 maioridade;

b) Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de completarem dois anos na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª 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 bate-chapas, 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.ª

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.ª

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 quando 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 8 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.ª

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.^a

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 o 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 referenciação 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. Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

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 a 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 hígio-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 os 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.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 40 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 e para os empregados de limpeza, a interrupção ser superior a duas horas e até ao máximo de cinco horas.

3 — É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial em todas as situações em que seja negociado, observando a forma escrita, nos termos da lei, entre a entidade patronal e o empregador.

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.^a

Horários especiais

1 — Sempre que as condições de mercado o justificarem, 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 40 horas.

4 — Em cada período de cinco 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.^a

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.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

a) A 200 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.^a

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.^a

Noção de 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 00 horas 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.^a

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.^a

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, mesmo com um dia ou dias de paragem por descanso semanal.

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.^a

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.^a

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 € 21.

Cláusula 29.^a

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 pastelaria serão pagas com um acréscimo de 50 %.

Cláusula 30.^a

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.^a

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:

- No ano de admissão do trabalhador;
- 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.^a

Sistema de pagamento

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês, não sendo permitido optarem 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 do trabalho

Cláusula 33.^a

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.^a

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 ou, na sua falta, o feriado distrital respectivo.

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

Cláusula 34.^a

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.^a

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois 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:

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

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

c) 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 a exclusão dos feriados. Não são considerados como úteis o sábado e o domingo.

Cláusula 35.^a

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.^a

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 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.

Cláusula 37.^a

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 a retribuição base e as demais prestações retributivas 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.^a 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.^a, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 38.^a

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 inter-sindicatos 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 15 minutos, num total de 2 horas por mês.

Cláusula 45.^a

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, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, até cinco dias;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, tri-savós, netos, bisnetos e trinetos, irmãos ou cunhados, 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 e ou 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.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

3 — A comunicação tem que 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.^a

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 n.º 3 da cláusula 45.^a, 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 48 horas imediatas ao primeiro 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.^a, 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.^a

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 30 ou 60 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.^a

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.^a

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   data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 51.^a

Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar, por decisão do trabalhador, até 7.º dia seguinte   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   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 devidamente 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 devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 52.^a

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.^a

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, cinco seguidas ou dez 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.^a

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.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho operada simul-

tânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos dois ou cinco 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.^a

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 a 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.^a

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.^a

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.^a

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 recepção;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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:

- 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
- 2) 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 primeiro 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.^a

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.^a

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.^a

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

Comissões paritárias

Cláusula 67.^a

Comissões paritárias

Com o âmbito e na área definidos nas cláusulas 1.^a e 2.^a deste contrato, serão constituídas comissões paritárias, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 68.^a

Composição

1 — As comissões paritárias referidas na cláusula anterior serão constituídas 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 das comissões paritárias 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.^a

Atribuições

Às comissões paritárias 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.^a

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.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição de € 4,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

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.^a

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.^a

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.^a

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 seus 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 35 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 XIII

Actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 75.^a

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 comissão sindical 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 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.^a

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 48 horas imediatas.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 77.^a

Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a 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 subcessão ou cessação de funções.

Cláusula 78.^a

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.^a

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 — 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores — 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores — 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores — 6;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores — 6 mais 1 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 motivadas 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 pretendem 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.^a

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 a 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 por à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 81.^a

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.^a

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 introduzidos, 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.^a

Reuniões fora do horário normal

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

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 e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 84.^a

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 neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, 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 empresas

Cláusula 85.^a

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.^a

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 de despedimento, ou 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 diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 87.^a

Proibição à discriminação por actividade sindical

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 88.^a

Requalificações

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 um ano na categoria, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.º;
- c) Serventes em auxiliares de fabrico ou em empregados de limpeza, consoante a predominância das funções actualmente exercidas.

Cláusula 89.^a

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.^a

Integração de lacunas

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

ANEXO I

Definição técnico-funcional das categorias profissionais

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

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

Aspirante de cozinheiro. — É o(a) trabalhador(a) que, tendo completado o período de aprendizagem, inicia a sua qualificação profissional no âmbito das funções dos cozinheiros e sob a sua orientação, passando a exercer as mesmas funções do cozinheiro de 3.^a

Aspirante a panificador. — É o(a) trabalhador(a) que, tendo completado o período de aprendizagem, passa a exercer as mesmas funções do panificador de 2.^a; cuida

também da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Aspirante a pasteleiro. — É o(a) trabalhador(a) 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.^a

Auxiliar de fabrico. — É o(a) trabalhador(a) 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; cuida do asseio e da higienização dos equipamentos, mesas, máquinas e demais utensílios.

Bate-chapas (chapeiro). — É o (a) trabalhador(a) 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.

Chefe de compras/ecónomo. — É o(a) trabalhador(a) que procede à aquisição, transporte e recepção e 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; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

Controlador de caixa. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa das operações de caixa e registos dos apuros das vendas ou 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, pastilhas elásticas, ou não alimentar tais como tabacos, jornais, revistas, lotarias e similares; pode também colaborar com as empregadas de balcão a quem substitui especialmente em situações de falta ou impedimento.

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

Cozinheiro. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da preparação e confecção das refeições e 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 guarnece 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(a) trabalhador(a) 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 artigos necessários ao seu funcionamento; ocupa-se da higiene e 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(a) trabalhador(a) 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; preparar as auditorias.

Distribuidor. — É o(a) trabalhador (a) 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 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 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 m².

Empregado de balcão auxiliar. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva os empregados de balcão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Empregado de balcão encarregado. — É o(a) trabalhador (a) 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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 atendimento ao balcão.

Encarregado de expedição. — É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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; coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico.

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

Empregado de mesa. — É o(a) trabalhador(a) que serve refeições e bebidas a clientes. Executa ou colabora na

preparação das salas e 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 e anota os pedidos. Elabora e manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança.

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

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

Mecânico de automóveis. — É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a 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 montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Mestre pasteleiro. — É o(a) trabalhador(a) 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; coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico.

Motorista-vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) 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 carregamento e descarregamento; é responsável, pela afixação 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 da sua higiene e limpeza, particularmente a caixa de acondicionamento da carga e pelo cumprimento das regras que condicionam a respectiva circulação; 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(a) trabalhador(a) que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador de máquinas de empacotar. — É o(a) trabalhador(a) 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; cuida de todos os registos indispensáveis ao processo de restreabilidade.

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

Panificador principal. — É o(a) trabalhador(a) 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; cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Pasteleiro de 1.ª — É o(a) trabalhador(a) que prepara as massas, batidos e cremes; vigia as temperaturas e pontos de cozedura e procede à decoração dos artigos de pastelaria com produtos adequados, que previamente 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, bolas, 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; cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Pasteleiro de 2.ª — É o(a) trabalhador(a) que opera com o forno e coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções; também prepara e confecciona salgados diversos tais como pizzas, bolas, 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; cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Pasteleiro de 3.ª — É o(a) trabalhador(a) 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; cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Pedreiro ou trolha. — É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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 barrando; aplica tintas de acabamentos, manual ou mecanicamente; afina as respectivas cores e enverniza.

Praticante. — É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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.

Técnico(a) de autocontrolo. — É o(a) trabalhador(a) 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 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; 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 a panificador principal.

2 — É obrigatória a existência de um panificador principal e 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, um panificador principal e 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 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.^a 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.^a

4 — Os pasteleiros de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois por cada pasteleiro de 1.^a

5 — Os pasteleiros de 3.^a não podem exceder a proporção de três por cada pasteleiro de 2.^a

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

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.^a;

Director de qualidade;

Pasteleiro de 1.^a

Nível XI:

Cozinheiro de 2.^a;

Pasteleiro de 2.^a

Nível X:

Encarregado de fabrico;

Empregado de balcão encarregado.

Nível IX:

Cozinheiro de 3.^a;

Dispenseiro;

Pasteleiro de 3.^a

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.^a (apoio e manutenção).

Nível 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

Nível 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;
Expedidor de 1.^a;
Panificador de 2.^a

Nível 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 de 2.^a;
Operador de máquinas de empacotar;
Praticante do 2.º ano (apoio e manutenção).

Nível III:

Empregado de balcão auxiliar do 2.º ano;
Empregado de limpeza.

Nível II:

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

Nível I:

Aprendiz.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas mensais pecuniárias de base

De 1 de Janeiro a 31 Dezembro 2009

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro	800	960
XII	Chefe de compras/ecónomo Cozinheiro de 1. ^a Director de qualidade Pasteleiro de 1. ^a	718	861,60
XI	Cozinheiro de 2. ^a Pasteleiro de 2. ^a	620	744
X	Encarregado de fabrico Empregado de balcão encarregado . . .	549	658,80
IX	Cozinheiro de 3. ^a Dispenseiro Pasteleiro de 3. ^a	540	648

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
VIII	Empregado de balcão principal Encarregado de expedição Panificador principal Técnico de autocontrolo	523	627,60
VII	Amassador Chefe de geladaria Fornheiro Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção)	513	615,60
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	487	584,40
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 Expedidor de 1. ^a Panificador de 2. ^a	470	564
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 de 2. ^a Operador de máquinas de empacotar Praticante do 2.º ano (apoio e manuten- ção)	460	552
III	Empregado de balcão auxiliar do 2.º ano Empregado de limpeza	456	547,20
II	Empregado de balcão auxiliar do 1.º ano Praticante do 1.º ano (apoio e manuten- ção)	450	540
I	Aprendiz	360	432

ANEXO V

Níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Director de qualidade.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de geladaria;
Empregado de balcão encarregado;
Encarregado de expedição;
Encarregado de fabrico;
Mestre pasteleiro.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras/ecónomo.

4.2 — Produção:

Técnico de autocontrolo.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Controlador de caixa;
Despenseiro;
Empregado de balcão principal;
Motorista-vendedor-distribuidor.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Amassador;
Bate-chapas (chapeiro);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro (de limpos ou de banco);
Cozinheiro;
Forneiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
Oficial electricista;
Panificador;
Panificador principal;
Pasteleiro;
Pedreiro ou trolha;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de balcão auxiliar;
Empregado de geladaria;
Empregado de mesa.

6.2 — Produção:

Empacotador;
Expedidor;
Operador de máquinas de empacotar.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Auxiliar de fabrico;
Copeiro;
Empregado de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;
Aspirante a cozinheiro;
Aspirante a panificador;

Aspirante a pasteleiro;
Praticante.

Coimbra, 30 de Junho de 2009.

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

Carlos Alberto dos Santos, presidente do conselho directivo.

João Fernando Almeida Seco e Costa, vice-presidente do conselho directivo.

Fernando Brito Mendes, tesoureiro do conselho directivo.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 14 de Julho de 2009. — A Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas 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, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Secretariado: *João da Silva — José Manuel de Sousa Tavares Machado.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a 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;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 8 de Julho de 2009. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 6 de Julho de 2009. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 21 de Julho de 2009, a fl. 52 do livro n.º 11, com o n.º 177/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

(revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005)

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, as empresas associadas da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra parte, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A sua vigência é de 12 meses e pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, nos termos legais.

3 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, aprendizagem e acesso

Cláusula 3.^a

Admissão

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória.

2 — O empregador deve informar por escrito ou referir no contrato os termos da admissão.

3 — Nos demais aspectos não previstos nos números anteriores deve atender-se ao previsto na lei.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 60 dias de trabalho salvo no caso de estarmos em presença de um contrato a termo, situação em que a duração do período experimental é de:

a) 30 dias se o período de duração for maior ou igual a seis meses;

b) 15 dias se for menor de seis meses e nos contratos a termo incerto quando se preveja vir a ser de duração inferior àquele limite.

2 — Durante o período experimental pode o profissional despedir-se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3 — Findo o período de experiência, e no caso de não se enquadrar num contrato a termo, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

5 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança, de direcção e quadros técnicos, o período experimental é o previsto na lei.

Categorias profissionais

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos/níveis e categorias constantes do anexo I, podendo em qualquer caso desempenhar transitariamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

2 — As equivalências entre as categorias profissionais e profissões existentes e as que com o presente CCT passam a vigorar encontram-se expressas em anexo IV.

3 — As designações das categorias profissionais são iguais às das profissões.

4 — Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

5 — Para as máquinas que tenham necessidade de mais de um trabalhador, os auxiliares poderão ser recrutados de entre os não diferenciados ou aprendizes, exceptuando-se as máquinas de descarnar, escorrer, lavar, cilindrar, serviço de estiragem nas máquinas de vácuo e *pasting* e prensa de pratos múltiplos, cujos auxiliares terão a categoria correspondente ao grupo a que pertence o operador da máquina.

6 — Não se consideram ajudantes os trabalhadores que entreguem e ou recebam as peles e couros em todas as máquinas.

7 — No caso de existir um só ajudante para as máquinas de prensar em cilindro aquecido trabalhando em contínuo, o mesmo terá a categoria do operador da máquina.

Aprendizagem e acesso

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — O período de aprendizagem terá a duração de dois anos, não podendo ultrapassar os 18 anos de idade. Para os aprendizes admitidos com 18 anos de idade ou mais, o período de aprendizagem será reduzido para três meses.

2 — Para os trabalhadores com mais de 18 anos de idade e que já trabalham na empresa e na indústria o período de aprendizagem não poderá ser superior a 30 dias de calendário.

3 — Para os efeitos da presente cláusula são contados os anos de aprendizagem efectuados noutras empresas, quando devidamente comprovados.

Cláusula 7.^a

Acesso

1 — Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais. Enquanto permanecerem nesta situação, que de forma alguma poderá exceder seis meses, não poderão receber remuneração inferior à categoria de auxiliar (nível IX — anexo II). Findo este período, no caso de se manter o condicionalismo referido, os trabalhadores nestas condições serão remunerados no mínimo pelo nível VIII do anexo II.

2 — Logo que se verifique a primeira vaga no quadro do pessoal terá de ser preenchida pelos trabalhadores das empresas a aguardar promoção, desde que tenham a necessária qualificação.

3 — Se não se der cumprimento ao estabelecido na parte final do número anterior, o trabalhador admitido irregularmente será retirado do lugar, sendo da responsabilidade da empresa as consequências daí resultantes.

4 — Aos trabalhadores auxiliares são ainda aplicáveis as disposições constantes do anexo II.

Cláusula 8.^a**Preparação profissional dos aprendizes**

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

Cláusula 9.^a**Balanço social**

As entidades patronais estão obrigadas à elaboração do balanço social nos termos da lei.

Cláusula 10.^a**Densidades**

1 — A percentagem de aprendizes não poderá exceder 30 % em relação aos trabalhadores considerados no seu conjunto, com excepção dos do grupo do nível VIII do anexo I.

2 — A percentagem de não diferenciados não poderá ultrapassar 20 % em relação ao total dos trabalhadores dos grupos de nível VI e nível VII do anexo I, podendo haver sempre um não diferenciado.

CAPÍTULO III**Prestação de trabalho****Cláusula 11.^a****Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a oito horas.

2 — O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas horas.

3 — Em face da sazonalidade da indústria de curtumes, a adaptação a novos mercados, o encurtamento dos prazos de entrega, a abertura dos mercados, poderá observar-se a adaptabilidade do período de trabalho nas seguintes condições:

a) Perante as necessidades de redução ou aumento de produção da empresa, é permitido a adaptabilidade de horários, até um mínimo de 30 horas e um máximo de 50 horas, por semana, sem que, neste caso, seja considerado como trabalho suplementar;

b) O período normal de trabalho pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas;

c) O período normal de trabalho médio, definido nas alíneas anteriores não pode exceder 40 horas semanais num período de referência de seis meses;

d) Por cada hora flexível, o trabalhador para além da respectiva compensação tem direito a um acréscimo de 10 % na compensação global no período de referência consagrado na alínea c);

e) O empregador que pretenda aplicar a adaptabilidade deve dirigir a sua proposta, por escrito, afixada na empresa com oito dias de antecedência, aos trabalhadores, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores, desde que dois terços dos mesmos não se oponham por escrito, num prazo de dois dias úteis, após terem conhecimento da respectiva proposta. Caso exista oposição de dois terços dos trabalhadores a adaptabilidade não pode ser aplicada;

f) A redução ou o aumento do horário de trabalho, previsto na alínea a), não implicará quaisquer alterações nas remunerações ou subsídios, normais, que receberia no âmbito do n.º 1 deste artigo;

g) Em caso de cessação ou interrupção da relação individual de trabalho permitir-se-á a respectiva compensação monetária;

h) O aumento do período de horário previsto na adaptabilidade não compreende os dias imediatamente anteriores aos dias de Natal, Páscoa e ano novo;

i) Por exigência imperiosa ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipado quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical, e na falta deste ao sindicato, e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.

Cláusula 12.^a**Horário por turnos**

1 — As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração, depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas comodidades, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

2 — Será devido subsídio de turno de 15 % da remuneração base efectiva aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos rotativos e também, relativamente à remuneração do tempo de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Será devido aquele subsídio de turno relativamente à remuneração dos feriados e faltas (crédito de horas) para o exercício de actividade sindical, até ao limite previsto legalmente.

4 — Não será devido aquele subsídio de turno em todos os restantes casos de faltas, mesmo que não impliquem perda de remuneração, tais como casamento, luto, provas escolares, prestação de socorros urgentes ao seu agregado familiar e cumprimento de obrigações legais ou outras.

5 — Sempre que os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos trabalhem ao sábado, abdicando do dia de descanso complementar a que têm direito, não receberão, pelo trabalho efectuado nesse dia, o subsídio de turno de 15 %.

Cláusula 13.^a**Descanso semanal e feriados**

1 — Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos guardas, que gozarão nos restantes dias da semana.

Como dia de descanso semanal considera-se o domingo, sendo o sábado dia de descanso semanal complementar.

2 — Os guardas terão direito a, de dois em dois meses, gozar um dia de folga ao domingo.

3 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

4 — Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

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

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, salvo o inerente à formação profissional conforme o previsto no n.º 4 da cláusula 50.^a deste CCT.

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

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

4 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

6 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora, se o trabalho for diurno;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % da retribuição normal se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 e as 24 horas;
- d) 150 % da retribuição normal se o trabalho for prestado entre as 0 e as 7 horas, ou em dias feriados de descanso semanal ou descanso complementar.

7 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

10 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade patronal.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho diurno.

Cláusula 16.^a

Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina super, ou equivalente, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 17.^a

Cálculo da remuneração da hora simples

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá, nomeadamente, de base para o pagamento ao trabalho suplementar, será a seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{52 \times \text{N.º horas trabalho semanal}}$$

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

1 — A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta da tabela do anexo II, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2 — O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho.

3 — No caso de o seu pagamento ser efectuado por cheque, vale ou depósito bancário, a entidade patronal concederá ao trabalhador, sem prejuízo da laboração normal da empresa, o tempo necessário, com perda da retribuição, para proceder ao seu levantamento desde que sejam observadas as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma vez só, da retribuição são suportadas pela entidade patronal;

c) O documento referido na cláusula 20.^a deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

Cláusula 20.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número da inscrição na instituição de previdência, respectiva apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 21.^a

Exercício de funções diversas

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático receberá remuneração correspondente à mais elevada.

Cláusula 22.^a

Substituição temporária

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de Dezembro.

3 — Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas, salvo as dadas por motivo de parto, receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5 — No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.

CAPÍTULO V

Férias e faltas

Cláusula 24.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores serão concedidos 22 dias úteis de férias, com início no princípio da semana, que serão gozados entre Maio e Outubro, inclusive.

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

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

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

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

3 — Não contam para perdas de acréscimo de dias de férias, unicamente, as faltas justificadas relativas a parto, maternidade, paternidade e direitos sindicais e morte.

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

5 — 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 sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6 — No caso de encerramento total ou parcial da fábrica por um período nunca inferior a 15 dias consecutivos os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de serem salvaguardados o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

8 — 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.

9 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

10 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço.

11 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 25.^a

Marcação do período de férias

1 — Anualmente será elaborado um plano de férias e afixado até 15 de Abril em lugar bem visível.

2 — No caso de não haver acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre a época de férias caberá à entidade patronal decidir, ouvidos os delegados sindicais e os interessados.

3 — 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.

4 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal, no início das férias, será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento, ou a parte proporcional, de acordo com o disposto na cláusula 24.^a assim como o respectivo salário, excluindo-se o referido nos n.ºs 2 e 3 desta mesma cláusula.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio, e no caso de morte esse direito transmite-se aos seus herdeiros.

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

4 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

5 — 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.

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

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas, 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 acordarem ou, na falta de acordo, logo que tenha alta.

8 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da administração regional de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de controle e fiscalização por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato colectivo, 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.

Cláusula 28.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

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

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 29.^a

Faltas

1 — A falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam

uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4 desta cláusula;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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 prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) As dadas durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados pelo nascimento de filhos.

h) As dadas pelos bombeiros nos termos da lei.

i) As dadas pelos dadores de sangue nos termos da lei.

j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

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

4 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto, madrastra e enteados;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

5 — Aplica-se o disposto na alínea b) no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

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

7 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, no prazo de oito dias.

8 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

9 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

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

12 — No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas a) e b) do n.º 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas justificadas

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 nos casos previstos na alínea c) da cláusula 30.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;

b) As dadas nos casos previstos na alínea g) da cláusula 30.^a;

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

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 30.^a, 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.

4 — Qualquer falta ou ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho influenciará o acréscimo das férias nos termos do referido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 24.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

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 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 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falso.

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

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

6 — 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 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 de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 33.^a

Suspensão por impedimento do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho, e o impedimento se prolongue 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 na legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no corpo da presente cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior a aquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

5 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VI

Garantia de trabalho e cessação do contrato

Cláusula 34.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa, por incitativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa.

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 36.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo no disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 36.º, este fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 37.^a

Morte ou extinção da entidade empregadora

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto na lei.

2 — Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3 — A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão do estabelecimento, determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

Revogação por acordo das partes

Cláusula 38.^a

Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 39.^a

Exigência da forma escrita

1 — O acordo de cessação do contrato 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 a lei.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, 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 40.^a

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima de ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais 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;

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 em cada ano atingir 5 seguidas ou 10 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 pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 41.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 42.^a

Nulidade de despedimento

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.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de remuneração base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da sentença.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador

Cláusula 43.^a

Rescisão com aviso prévio

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual 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 prévio será de um mês.

3 — Sendo contratado a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver a duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

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

Cláusula 44.^a

Rescisão com justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância do 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 de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 42.^a

3 — O uso da faculdade conferida nesta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 45.^a

Encerramento temporário

Em casos de encerramento temporário ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta, os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

Cláusula 46.^a

Encerramento definitivo

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento, os trabalhadores terão direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade na empresa, não podendo nunca ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Trabalho feminino

Cláusula 47.^a

Garantias

1 — É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2 — As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3 — São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

Os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

Cláusula 48.^a

Direitos

1 — São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sem diminuição de retribuição;

b) O direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade e aposentação;

c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação;

d) A mãe que, comprovadamente, aleite o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior no prazo de 10 dias, após delas terem conhecimento, sob pena de perderem as regalias concedidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior.

CAPÍTULO IX

Trabalho de menores

Cláusula 49.^a

Direitos

1 — São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

a) Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como não efectuarem serviços impróprios da sua idade;

b) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2 — Em tudo o que não está regulamentado no contrato, aplica-se as disposições da lei

CAPÍTULO X

Formação profissional e cultural

Cláusula 50.^a

1 — As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos empregados, devendo para tanto:

a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;

b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;

c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorram.

2 — No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de mais de dois anos seguidos de não aproveitamento, o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

4 — Nos termos da legislação vigente sobre formação profissional, a empresa deve ainda, nomeadamente:

a) Proporcionar formação contínua aos trabalhadores, adequada à qualificação, e, em cada ano, correspondente, pelo menos a 10 % dos trabalhadores em contrato a termo;

b) Assegurar, igualmente no âmbito da formação contínua, um mínimo de 20 horas de formação;

c) Cumprir o número mínimo de horas de formação, por trabalhador, e a partir de 2006, de pelo menos 35 horas.

CAPÍTULO XI

Direitos e deveres das partes

Cláusula 51.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;

b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;

c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;

d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;

f) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;

g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observância ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 52.^a

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;

c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;

f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;

h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea h) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 53.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;

h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 55.^a

1 — É criada uma comissão paritária constituída por três representantes dos sindicatos e três da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4 — À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

5 — As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

6 — As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, quando tal for exigível.

CAPÍTULO XIII

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 56.^a

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

Cláusula 57.^a

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

Cláusula 58.^a

1 — Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário 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.

2 — As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 59.^a

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 60.^a

1 — Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 61.^a

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

Cláusula 62.^a

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

2 — O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com antecedência de um dia.

Cláusula 63.^a

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 64.^a

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhe-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 65.^a

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles

que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 66.^a

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no n.º 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 67.^a

1 — Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido 1 l de leite por dia, sempre que o pretenda.

2 — Competirá à Delegação de Saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão o direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de € 5,35 por dia de trabalho efectivo.

2 — Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, consoante a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3 — Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem oito horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente aquele período diário.

Cláusula 69.^a

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário e subsídios de refeição auferidos pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor efectivamente recebido pelo trabalhador.

Cláusula 70.^a

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

Cláusula 71.^a**Inspeções médicas**

A matéria constante desta cláusula reger-se-á pela legislação em vigor.

CAPÍTULO XV**Segurança, higiene e saúde no trabalho****Cláusula 72.^a****Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 73.^a**Obrigações gerais do empregador**

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a

componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem

prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 74.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 75.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 deste artigo.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 77.^a

Comissões de higiene e segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes e eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 78.^a

1 — Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2 — Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3 — As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

5 — Estas comissões serão constituídas durante o mês de Janeiro de cada ano.

6 — Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 79.^a

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as 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, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e 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 recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 80.^a

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 82.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

CAPÍTULO XVI

Acidentes de trabalho

Âmbito

Cláusula 83.^a

Beneficiários

1 — O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2 — Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

Cláusula 84.^a

Trabalhador estrangeiro

1 — O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.

2 — Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3 — O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

Cláusula 85.^a

Noção — Delimitação do acidente de trabalho

1 — É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.

2 — Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Local de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) Tempo de trabalho além do período normal de trabalho, o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

Cláusula 86.^a

Extensão do conceito

Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:

a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;

b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;

c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código;

d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;

e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

Cláusula 87.^a

Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

Cláusula 88.^a

Factos que dizem respeito ao trabalhador

1 — O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente que:

a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;

b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;

c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2 — O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do n.º 1 do artigo 570.º do Código Civil.

Cláusula 89.^a

Força maior

1 — O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2 — Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

Cláusula 90.^a

Situações especiais

1 — Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2 — As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

Cláusula 91.^a

Agravamento da responsabilidade/actuação culposa

1 — Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3 — Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

Cláusula 92.^a

Indemnização/princípio geral

1 — O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

a) Em espécie — prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;

b) Em dinheiro — indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral. (Rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro).

2 — As prestações mencionadas no número anterior são objecto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

Cláusula 93.^a

Recidiva ou agravamento

1 — Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 95.^a mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2 — O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 95.^a, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;

b) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

Cláusula 94.^a

Sistema e unidade de seguro

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — A obrigação prevista no n.º 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3 — Verificando-se alguma das situações referidas no n.º 1 do artigo 295.º, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4 — Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

Cláusula 95.^a

Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1 — Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2 — A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3 — A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4 — O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste Código, caso não opte pela reintegração,

o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

Cláusula 96.^a

Reabilitação

1 — Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2 — Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 97.^a

Prescrição de direitos

1 — O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2 — Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3 — O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

Cláusula 98.^a

Doenças profissionais/remissão

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes do capítulo v e vi do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Obrigações gerais e transitórias

Cláusula 99.^a

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa, bem como as decisões da comissão paritária, terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho.

Cláusula 100.^a

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 101.^a

Em tudo o mais que for omissa no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

Cláusula 102.^a

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Cláusula 103.^a

A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.^a e 15.^a e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.^a, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 104.^a

O presente contrato colectivo de trabalho resultou do acordo de revisão do CCT para a indústria de curtumes, correias de transmissão e tacos de tecelagem, celebrado, nomeadamente, no âmbito da Lei n.º 7/2009, entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, e objecto de alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, rectificada por publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008.

ANEXO I

Definição de categorias profissionais

Produção

Técnico(a) de investigação e desenvolvimento de curtumes. — É o trabalhador que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises, a conformidade de produtos, relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade.

Técnico(a) de curtumes. — É o trabalhador encarregado de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira curtume, recurtumes e acabamento) da ind. de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista otimizar a qualidade e a quantidade de produção.

Ajudante de técnico. — É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.

Encarregado geral. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controle da sua execução, está subordinado aos quadros superiores da empresa.

Encarregado. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controle de execução dos respectivos programas de produção ou de armazém, está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.

Chefe de sector, chefe de equipa, fiel de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector, incluindo a superintendência nas operações de

entrada e saída dos produtos do sector ou afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os profissionais de chefia de que depende.

Operador de máquinas de curtimenta — operações mecânicas. — É o trabalhador responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas, vigia o seu funcionamento de modo a dar o tratamento mecânico às peles nas operações de ribeira, curtume e acabamento de forma a assegurar a qualidade da pele, e, operando nestas, adapta e introduz, ou movimenta, os materiais, nas referidas máquinas destinadas a cada fim, podendo operar na produção desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização.

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas. — É o trabalhador que, com conhecimentos das várias fases e dos processos químicos que se operam num processo produtivo, pesa, adiciona e prepara produtos químicos ou soluções para a composição dos banhos de ribeira/curtume/recurtume e opera e vigia o funcionamento das máquinas destinadas a fase de ribeira, curtume e recurtume, acompanha, controla e actua sobre as acções químicas e físicas, podendo apoiar na movimentação e nas diversas operações em ordem à optimização dos resultados dos produtos químicos ou soluções utilizadas, de forma a conferir determinadas características à pele e a assegurar a qualidade das mesmas.

Preparador, operador de caleiros e tintas. — É o trabalhador que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas, e opera nos tanques, barcas, *foulons*, ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento, desengorduramento e sucessivos banhos com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.

Operador de instalações de pintura e secagem. — É o trabalhador que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendedura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correcções ou afinações.

Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em «wet blue». — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles, em bruto em *wet blue*, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Operador de equipamentos de transformação do couro de «wet blue» em «crust». — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles, de *wet blue* em *crust*, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Operador de equipamentos de transformação do couro de «crust» em produto acabado. — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles de *crust* em produto acabado, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os

nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Motorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

Classificador, apartador, desgarrador. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização os couros e peles em bruto, semifabricadas ou acabadas, e registar os factos observados tais como manchas, picadas, falsetes de descarnar ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.

Operador de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.

Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção). — É o trabalhador que apoia os operadores de máquinas de curtimenta, de operações químicas ou de operações mecânicas, de ribeira, caleiros, curtumes, recurtume, tintas ou salgagem, podendo afinar e operar nas máquinas de escovar, de brunir, de martelar, de granear, moinhos, de escovar, de medição de peles, de furar, de aplainar, de coser, de cravar, de raspar, de prensar válvulas, de colar, gravar, rebaixar e de cortar.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em «wet blue». — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de «wet blue» em «crust». — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de «crust» em produto acabado. — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro, de *crust* em produto acabado.

Adjunto de operador de armazém. — É o trabalhador que apoia os operadores de armazém.

Porteiro ou guarda. — É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possa ser enquadrado em qualquer das categorias profissionais definidas.

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, não podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Aprendiz (17 anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de auxiliar ou adjunto de operador.

Aprendiz (16 anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de auxiliar ou adjunto de operador.

Funções auxiliares

1 — Electricistas

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Hoteleiros

Aprendiz de cozinha. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissional, se prepara para ascender à categoria imediata decorrido que seja o período de aprendizagem.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha no refeitório, elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado de refeitório, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal do refeitório sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica e ordena a limpeza de todos

os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene, mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Copeiro. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água; mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados nas máquinas de lavar; lava, em banca própria, a louça da cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares os utensílios lavados.

Cozinheiro. — É o trabalhador 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 e garante e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza.

É responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e os mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente, e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente

indicado, fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregada de refeitório ou cantina. — É a trabalhadora que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector.

É responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina, dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Estagiário de cozinha. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, completa a formação para a categoria imediatamente superior.

3 — Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Aprendiz. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de praticante.

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.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando funções da sua profissão na dependência do superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores.

Ferreiro. — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferramentas normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da fermentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Pintor de veículos ou máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para a categoria imediatamente superior.

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.

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, cobres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizando, para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhe forma. Trabalha por desenho ou por modelo.

Soldador por electroarco ou oxiacetilénico. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetilénico liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedam à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos do torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

4 — Trabalhadores da construção civil

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua formação profissional.

Pré-oficial. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para operário.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional, maior de 18 anos de idade.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

5 — Trabalhadores de madeiras

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 1.ª — É o trabalhador que faz todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 2.ª — É o trabalhador que sob as ordens dos seus superiores executa trabalho de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 3.ª — É o trabalhador que normalmente auxilia os trabalhadores de carpintaria dentro da empresa.

Condições de acesso

1 — Os profissionais de 3.ª classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins, ascenderão às classes imediatamente superiores.

2 — Os profissionais de 2.ª classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

ANEXO II**Tabelas salariais****Remunerações mínimas**

Nível	Remuneração mínima
I	884
II	801
III	743
IV	706
V	664
VI	640,6
VII (a)	619,6
VIII	595
IX	518
X	458
XI	454
XII	451
XIII	450

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

Nota. — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

ANEXO III**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e remuneração****Nível I**

Técnico de curtumes.

Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.

Nível II

Ajudante técnico.

Nível III

Encarregado geral.

Nível IV

Encarregado.

Encarregado (madeiras).

Encarregado (metalúrgico).

Encarregado (electricista).

Nível V

Chefe de equipa.

Chefe de equipa (electricista).

Chefe de sector.

Encarregado de refeitório (hoteleiros).

Fiel de armazém.

Nível VI

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações mecânicas.

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas.

Preparador, operador de caleiros e tintas.

Operador de instalações de pintura e secagem.

Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*.

Operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*.

Operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado.

Classificador, apartador, desgarrador.

Motorista.

Operador de armazém.

Afinador de máquinas de 1.ª

Canalizador picheleiro de 1.ª

Ferrageiro de 1.ª

Ferramenteiro de 1.ª

Ferreiro ou forjador de 1.ª

Fresador mecânico de 1.ª

Lubrificador de 1.ª

Chefe de cozinha (hoteleiros).

Oficial electricista.

Operário de 1.ª (de madeiras).

Pintor de veículos ou máquinas 1.ª (metalúrgicos).

Serrador mecânico.

Serralheiro mecânico de 1.ª

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.

Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos).

Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.ª

Torneiro mecânico de 1.ª

Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª

Nível VII

Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção).

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*.

Adjunto de operador de equipamento de transformação do couro de *crust* em produto acabado.

Adjunto de operador de armazém.

Afinador de máquinas de 2.ª

Canalizador picheleiro de 2.ª

Cozinheiro (hoteleiros).

Dispenseiro (hoteleiros).

Ecónomo (hoteleiro).
 Distribuidor (armazém).
 Embalador (armazém).
 Escovador.
 Ferrageiro de 2.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Fresador.
 Fresador mecânico de 2.^a
 Lubrificador de 2.^a
 Operário de 2.^a (de madeiras).
 Pintor de veículos ou máquinas de 2.^a
 Porteiro ou guarda.
 Pré-oficial do 3.º período (electricistas).
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a

Nível VIII

Operário não diferenciado.
 Afinador de máquinas de 3.^a
 Canalizador (picheleiro) de 3.^a
 Fresador mecânico de 3.^a
 Lubrificador de 3.^a
 Não diferenciado.
 Operário de 3.^a (trabalhador de madeiras).
 Pintor de veículos ou máquinas de 3.^a
 Pré-oficial de 2.º período (electricistas).
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.^a
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Servente (construção civil).
 Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.^a
 Torneiro mecânico de 3.^a

Nível IX

Copeiro (hoteleiros).
 Contínuo.
 Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros).
 Praticante (metalúrgicos).
 Pré-oficial (construção civil).
 Pré-oficial do 1.º período (electricistas).
 Telefonista.
 Trabalhador auxiliar.

Nível X

Encarregado de limpeza.
 Encarregado de limpeza (correlativos de escritório) ⁽¹⁾.

Nível XI

Servente de limpeza.
 Servente de limpeza (correlativos de escritório) ⁽²⁾.

Nível XII

Aprendiz de 17 anos.
 Ajudante do 2.º período (electricistas).
 Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos).
 Aprendiz de construção civil (17 anos).
 Aprendiz de metalúrgico (17 anos).
 Estagiário (hoteleiros).
 Pacote (17 anos) (escritório).

Nível XIII

Aprendiz de 16 anos.
 Ajudante do 1.º período (electricistas).
 Aprendiz (hoteleiros).
 Aprendiz de metalúrgico (16 anos).
 Aprendiz de construção civil (16 anos).
 Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos).

⁽¹⁾, ⁽²⁾ Estes trabalhadores devem exercer a sua actividade predominantemente na área fabril.

ANEXO IV

Equivalências das categorias profissionais/profissões

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) (definição das categorias profissionais)	Categorias profissionais/profissões (actuais)
I	Técnico(a) de investigação e desenvolvimento de curtumes — é o trabalhador que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises, a conformidade de produtos, relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade. Técnico(a) de curtumes — é o trabalhador encarregado de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira curtume, recurtumes e acabamento) da ind. de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista optimizar a qualidade e a quantidade de produção.	Técnico.
II	Ajudante de técnico — é o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.	Ajudante de técnico.
III	Encarregado geral — é o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controlo da sua execução, está subordinado aos quadros superiores da empresa.	Encarregado geral.

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) (definição das categorias profissionais)	Categorias profissionais/profissões (actuais)
IV	Encarregado — é o trabalhador com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controlo de execução dos respectivos programas de produção ou de armazém, está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.	Encarregado.
V	Chefe de sector, chefe de equipa, encarregado de refeitório, fiel de armazém — é o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector ou afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os profissionais de chefia de que depende.	Chefe de sector. Chefe de equipa. Encarregado de refeitório. Fiel de armazém.
VI	Operador de máquinas de curtimenta — operações mecânicas — é o trabalhador responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas, vigia o seu funcionamento de modo a dar o tratamento mecânico às peles nas operações de ribeira, curtume e acabamento de forma a assegurar a qualidade da pele, e, operando nestas, adapta e introduz, ou movimenta, os materiais, nas referidas máquinas destinadas a cada fim., podendo operar na produção desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização.	Gravador prensador impressor. Esticador. Lavador. Espremedor. Alisador. Amaciador. Branqueador. Lustrador. Empilhador (armazém). Cilindrador/graneador. Descarnador. Grosador/raspador. Raspador. Serrador. Lixador. Chanfrador. Esticador de crupões. Afinador de Máquinas. Operador de 1.ª de madeiras. Acabador mecânico (tacos de tecelagem). Acabador mecânico (correias de transmissão). Operador de prensa ou calandra (aglomerados). Fresador (correias de transmissão). Torneiro (tacos de tecelagem). Cabeçote. Colador de correias duplas. Operários de laniéres. Montador de correias. Acabador. Montador mecânico de correias. Cortador de cordão redondo. Enrolador ou montador de acessórios. Aplainador (tacos de tecelagem). Enrolador. Operador de moinho (aglomerados). Operador de guilhotina (aglomerados). Operador de máquina trituradora (aglomerados). Operador de moldes (aglomerados). Prensador (tacos de tecelagem). Serrador mecânico (tacos de tecelagem). Torneiro (correias de transmissão) (tacos de tecelagem).
VI	Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas — é o trabalhador que, com conhecimentos das várias fases e dos processos químicos que se operam num processo produtivo, pesa, adiciona e prepara produtos químicos ou soluções para a composição dos banhos de ribeira/curtume/recurtume e opera e vigia o funcionamento das máquinas destinadas a fase de ribeira, curtume e recurtume, acompanha, controla e actua sobre as acções químicas e físicas, podendo apoiar na movimentação e nas diversas operações em ordem à optimização dos resultados dos produtos químicos ou soluções utilizadas, de forma a conferir determinadas características à pele e a assegurar a qualidade das mesmas.	
VI	Preparador, operador de caleiros e tintas — é o trabalhador que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas, e opera nos tanques, barcas, foulons, ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento desengorduramento e sucessivos banhos com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.	Operário encarregado voltas tanque. Preparador de caleiros ou tintas. Tintureiro. Engordurador. Operário de gancho.

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) (definição das categorias profissionais)	Categorias profissionais/profissões (actuais)
VI	Operador de instalações de pintura e secagem — é o trabalhador que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz, ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações, ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendadura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correcções ou afinações.	Pulverizador. Aprestador. Estirador. Operador de estufa. Operador de estufa (aglomerados).
VI	Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> — é o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles em bruto em <i>wet blue</i> , desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.	Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> . Operador de salgagem.
VI	Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> — é o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles, de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> , desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.	Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> .
VI	Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado — é o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles, de <i>crust</i> em produto acabado, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.	Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado.
VI	Motorista — é o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.	Motorista.
VI	Classificador, apartador, desgarrador — é o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização os couros e peles em bruto, semifabricadas ou acabadas, e registar os factos observados tais como manchas, picadas, falsetes de descarnar ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.	Apartador ou classificador. Operador de medição. Seleccionador (correias de transmissão).
VI	Operador de armazém — superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.	Conferente (armazém). Operador de armazém.
VII	Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção) — é o trabalhador que apoia os operadores de máquinas de curtimenta, de operações químicas ou de operações mecânicas, de ribeira, caleiros, curtumes, recurtume, tintas, ou salgagem, podendo afinar e operar nas máquinas de escovar, de brunir, de martelar, de granear, moinhos, de escovar, de medição de peles, de furar, de aplainar, de coser, de cravar, de raspar, de prensar válvulas, de colar, gravar, rebaixar e de cortar.	Brunidor. Batedor de sola. Graneador. Operário do moinho de casca. Escovador. Ajudante de serrador de tripa. Operador de 2.ª de madeiras. Furador (correias de transmissão). Firador (tacos de tecelagem). Aplainador (correias de transmissão). Cosedor (correias de transmissão). Cravador (tacos de tecelagem). Raspador de correias (correias de transmissão). Prensador de válvulas (correias de transmissão). Colador (correias de transmissão). Cortador (correias de transmissão). Afinador de máquinas de 2.ª. Gravador (correias de transmissão). Rebaixador (tacos de tecelagem).
VII	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> — é o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> .	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> .

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) (definição das categorias profissionais)	Categorias profissionais/profissões (actuais)
VII	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> — é o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> .	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> .
VII	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado — é o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro, de <i>crust</i> em produto acabado.	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado.
VII	Adjunto de operador de armazém — é o trabalhador que apoia os operadores de armazém.	Distribuidor (armazém). Embalador (armazém). Rotulador ou etiquetador (armazém). Adjunto de operador de armazém.
VII	Porteiro ou guarda — é o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.	Porteiro ou guarda.
VIII	Operário não diferenciado — é o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possa ser enquadrado em qualquer das categorias profissionais definidas.	Não diferenciado. Afinador de máquinas de 3. ^a Canalizador picheleiro de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fresador mecânico de 3. ^a Lubrificador de 3. ^a Operário de 3. ^a (madeiras). Pintor de veículos ou máquinas de 3. ^a (metalúrgicos). Pré-oficial de 2.º período (electricistas). Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a (metalúrgicos). Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Servente de construção civil. Soldador por electroarco oxiacetilénico de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a
IX	Trabalhador auxiliar — é o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, não podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados	Trabalhador auxiliar. Copeiro (hoteleiro). Contínuo. Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiro). Praticante (metalúrgico). Pré-oficial (construção civil). Pré-oficial do 1.º período (electricista). Servente de armazém. Telefonista. Fresador (tacos de tecelagem). Furador (correias de transmissão).
X	Encarregado de limpeza — é o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.	Encarregado de limpeza. Encarregado de limpeza (correlativos de escritório).
XI	Servente de limpeza — é o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.	Servente de limpeza. Servente de limpeza (correlativos de escritório).
XII	Aprendiz (17 anos) — é o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores.	Aprendiz de curtumes. Aprendiz (madeiras). Aprendiz (construção civil). Aprendiz (metalúrgicos). Paquete (escritórios). Praticante (armazém). Ajudante do 2.º período (electricista). Estagiário (hoteleiros).
XIII	Aprendiz (16 anos) — é o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores.	Aprendiz (hoteleiro). Aprendiz (metalúrgicos). Aprendiz (construção civil). Aprendiz (madeiras). Aprendiz de curtumes.

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) (definição das categorias profissionais)	Categorias profissionais/profissões (actuais)
		Paquete (escritórios). Praticante (armazém). Ajudante do 1.º período (electricista).

Notas

Da coluna da direita onde figuram profissões de funções auxiliares, serão estas tratadas em separado para não conflituar com outras convenções concorrentes.

Os trabalhadores admitidos após a publicação da presente revisão, anexo I, serão classificados nas categorias agora criadas.

As modificações nas designações das categorias profissionais e profissões tornam-se imperativas após a publicação da presente revisão do anexo I.

Quando um trabalhador transita para uma nova empresa, não poderá ser enquadrado numa categoria inferior à que tem atribuída, salvo acordo escrito do trabalhador, e bastando para tal o que figura no respectivo contrato de admissão.

Na categoria de operador de armazém não se enquadra o encarregado de armazém nem o de fiel de armazém

Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange 129 empresas e 1560 trabalhadores.

Porto, 8 de Junho de 2009.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Vasco Manuel Frazão Aparício Epifânio, mandatário.
Artur José Henriques Marques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes:

Armando Pereira da Rocha, mandatário.
Manuel Joaquim Moreira de Sousa, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga:

Manuel Eduardo Castro Oliveira, mandatário.
Álvaro Martins de Freitas, mandatário.

Depositado em 22 de Julho de 2009, a fl. 53 do livro n.º 11, com o n.º 180/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores, o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros — Alteração salarial e outras.

A convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho

de 1995, com as alterações que lhe foram posteriormente introduzidas, foi denunciada pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores, por carta dirigida às contrapartes outorgantes em 30 de Março de 2004.

Não obstante os acordos intercalares sobre matéria salarial alcançados nos anos de 2004 a 2008, não se encontram ainda concluídas as negociações iniciadas em 1 de Abril de 2004 com vista à celebração de uma nova convenção colectiva de trabalho.

Nos termos do artigo 488.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes do contrato colectivo de trabalho, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, decidem, mais uma vez, atribuir prioridade à revisão das matérias da retribuição, pelo que acordam no seguinte:

Artigo 1.º

As cláusulas n.ºs 48.ª, 61.ª, 64.ª e 67.ª passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 48.ª

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo sempre ser garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — € 73;
Por refeição isolada — € 11,75;
Por dormida e pequeno-almoço — € 49,50.

Em casos devidamente justificados poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.

3 — Nos anos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão corrigidos de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis.

4 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis e calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,26 pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em ser-

viço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,14 pelo preço em vigor do litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Aos cobradores que se desloquem ao serviço da entidade patronal serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transporte não for adaptado.

10 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos responsabilidade civil ilimitada e Danos próprios, de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 17 500.

12 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

Cláusula 61.^a

Seguro de doença

As empresas abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 12 000 por ano e por trabalhador.

Cláusula 64.^a

Benefícios em caso de morte

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do próprio, a um esquema de seguro adequado que garanta:

a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 valores vezes o ordenado base mensal da sua categoria;

b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido na alínea anterior, em duplicado;

c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*, o capital referido na alínea a), em sextuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 12 500, € 25 000 e € 75 000.

3 — Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho em tempo parcial.

4 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como «beneficiários». Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador nos termos da lei civil.

5 — O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada uma das empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1 — A contribuição para o custo da refeição é fixada em € 9 diários, por dia efectivo de trabalho.

2 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho em tempo parcial, só terão direito a subsídio de almoço os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia.

3 — O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 27.^a

4 — Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5 — Para o efeito do disposto no n.º 1, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais no exercício das respectivas funções.

Artigo 2.º

A tabela salarial referida no anexo IV é substituída pela seguinte:

Tabela salarial para 2009 (em euros)

Níveis	2009
XVI	2 279,69
XV	1 970,62
XIV	1 561,58
XIII	1 289,56
XII	1 256,79
XI	1 129,38
X	1 053,11
IX	963,57
VIII	923,94
VII	885,81
VI	842,58
V	793,26
IV	717,34
III	670,71
II	639,18
I	541,04

Artigo 3.º

1 — A tabela salarial para 2009 e o subsídio de refeição referido no n.º 1 da cláusula 67.^a produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

2 — As alterações às cláusulas 48.^a, 61.^a e 64.^a produzem efeitos a partir de 8 de Junho de 2009.

Artigo 4.º

As restantes cláusulas continuarão a ser objecto de negociação no processo de revisão global do CCT, iniciado com a denúncia efectuada pela Associação Portuguesa de Seguradores em 1 de Abril de 2004.

Artigo 5.º

Declara-se para efeitos do disposto no artigo 492.º do Código do Trabalho que a área geográfica e o âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação, são:

a) A área de aplicação da presente convenção é definida por todo o território nacional;

b) O presente CCT aplica-se no âmbito da actividade das empresas de seguros e obriga:

1) As entidades representadas pela associação patronal outorgante;

2) Os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representadas pelos sindicatos outorgantes;

3) A Associação Portuguesa de Seguradores (APS), o Instituto de Seguros de Portugal (ISP), o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP), o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 6.º

O número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é de 78 e de 11 475, respectivamente.

Artigo 7.º

Para efeitos de aplicação do presente acordo transcrevem-se os anexos I, II e III do CCT em vigor publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995:

ANEXO I**Estrutura de qualificação de funções**

1 — Quadros superiores:

Director-coordenador.

Director de serviços.

1 ou 2 — Quadros superiores ou médios:

Chefe de serviços.

Chefe de serviços de formação.

Chefe de serviços de prevenção e segurança.

Chefe de serviços de análise de riscos.

Coordenador-geral de serviços comerciais.

Chefe de centro.

Chefe de análise.

Chefe de programação.

Chefe de exploração.

Gerente de hospital.

Técnico-coordenador geral de radiologia.

Técnico-coordenador geral de fisioterapia.

2 — Quadros médios:

Chefe de secção.

Tesoureiro.

Analista de organização e métodos.

Perito-chefe.

Técnico-chefe de formação.

Técnico-chefe de prevenção e segurança.

Técnico-chefe de análise de riscos.

Subchefe de secção.

Perito-subchefe.

Coordenador de zona e ou delegações.

Gerente de delegação.

Coordenador-adjunto de zona e ou delegações.

Subgerente de delegação.

Chefe de equipa (de técnicos comerciais).

Chefe de operação.

Técnico-chefe de radiologia.

Técnico-chefe de fisioterapia.

Técnico-subchefe de radiologia.

Técnico-subchefe de fisioterapia.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de electricistas.

Chefe de equipa de electricistas.

Encarregado de refeitório.

Encarregado de lavandaria.

Encarregado de construção civil.

Capataz.

Construtor civil.

4 — Profissionais altamente qualificados:

Técnico.

Actuário.

Técnico de contas.

Engenheiro técnico de construção civil.

Técnico de formação.

Técnico de prevenção e segurança.

Técnico de análise de riscos.

Inspector administrativo.

Secretário.

Tradutor-correspondente.

Assistente comercial.

Técnico de *software* de base.

Analista sénior.

Programador sénior.

Analista.

Analista-programador.

Programador.

Preparador de trabalhos.

Operador.

5 — Profissionais qualificados:

Escriturário.

Regularizador de sinistros.

Analista auxiliar de organização e métodos.

Caixa.

Recepcionista.

Operador de máquinas de contabilidade.

Perito.

Encarregado do arquivo geral.

Técnico comercial.

Técnico de radiologia.

Técnico de fisioterapia.

Fiel de economato.

Técnico de reprografia.

Ecónomo de hotelaria.

Cozinheiro.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário estagiário.
Perito estagiário.
Estagiário comercial.

6 — Profissionais semi-qualificados:

Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital.

Auxiliar de posto médico e ou hospital.
Cobrador.
Telefonista.
Coordenador de serviços gerais.
Encarregado de arquivo sectorial.
Empregado de serviços gerais.
Porteiro.
Vigilante.
Empregado de limpeza.
Oficial electricista.
Pré-oficial electricista.
Ajudante de electricista.

Dispenseiro.

Empregado de balcão de hotelaria.

Cafeteiro.

Empregado de refeitório.

Lavadeira/engomadeira.

Costureira.

Copeira.

Carpinteiro.

Pedreiro.

Pintor.

Trolha ou pedreiro de acabamentos.

Estucador.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais semi-qualificados:

Cobrador estagiário.
Telefonista estagiário.
Estagiário de serviços gerais.
Aprendiz de electricista.
Estagiário de hotelaria.
Servente de construção civil.

ANEXO II

Categorias e níveis

Níveis	1 - Comuns	2 - Técnico-administrativas	3 - Comerciais	4 - De informática	5 - De serviços de saúde	6 - De manutenção e assistência
XVI	1.1 - Director-coordenador	-	-	-	-	-
XVI	1.2 - Director de serviços	-	-	-	5.1 - Gerente de hospital	-
XIV	-	2.1 - Chefe de serviços 2.2 - Chefe de serviços de formação 2.3 - Chefe de serviços de prevenção e segurança 2.4 - Chefe de serviços de análise de riscos 2.5 - Actuário 2.6 - Técnico de contas	3.1 - Coordenador geral de serviços comerciais	4.1 - Chefe de centro 4.2 - Chefe de análise 4.3 - Chefe de programação 4.4 - Técnico de software de base	5.1 - Gerente de hospital 5.2 - Técnico-coordenador geral de radiologia 5.3 - Técnico-coordenador geral de fisioterapia	
XIII	-	-	-	4.5 - Chefe de exploração 4.6 - Analista sénior	-	
XII	-	2.5 - Actuário 2.6 - Técnico de contas 2.7 - Chefe de secção 2.8 - Tesoureiro 2.9 - Analista de organização e métodos 2.10 - Perito chefe 2.11 - Técnico-chefe de formação 2.12 - Técnico-chefe de prevenção e segurança 2.13 - Técnico-chefe de análise de riscos	3.2 - Coordenador de zona e ou delegações 3.3 - Gerente de delegação	4.7 - Chefe de operação 4.8 - Programador sénior 4.9 - Analista 4.10 - Analista programador	5.4 - Técnico-chefe de radiologia 5.5 - Técnico-chefe de fisioterapia	
XI	-	2.14 - Subchefe de secção 2.15 - Perito-subchefe 2.16 - Técnico de formação 2.17 - Técnico de prevenção e segurança 2.18 - Técnico de análise de riscos 2.19 - Inspector administrativo 2.20 - Secretário	3.3 - Gerente de delegação 3.4 - Coordenador-adjunto de zona e ou delegações 3.5 - Subgerente de delegação 3.6 - Chefe de equipa 3.7 - Assistente comercial	4.11 - Programador 4.12 - Preparador de trabalhos 4.13 - Operador (mais de 3 anos)	5.6 - Técnico-subchefe de radiologia 5.7 - Técnico-subchefe de fisioterapia	-
X	-	2.16 - Técnico de formação 2.17 - Técnico de prevenção e segurança 2.18 - Técnico de análise de riscos 2.21 - Correspondente-tradutor 2.22 - Escriturário 2.23 - Regularizador de sinistros 2.24 - Analista auxiliar de organização e métodos 2.25 - Caixa 2.26 - Recepcionista 2.27 - Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos) 2.28 - Perito 2.29 - Encarregado de arquivo geral	3.8 - Técnico comercial	4.13 - Operador (menos de 3 anos)	5.8 - Técnico de radiologia (mais de 3 anos) 5.9 - Técnico de fisioterapia (mais de 3 anos)	6.1 - Fiel de economato 6.2 - Técnico de reprografia

Níveis	1 - Comuns	2 - Técnico-administrativas	3 - Comerciais	4 - De informática	5 - De serviços de saúde	6 - De manutenção e assistência
IX	-	2.22 - Escriturário 2.26 - Recepcionista 2.27 - Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos) 2.28 - Perito 2.29 - Encarregado de arquivo geral	3.8 - Técnico comercial	-	5.8 - Técnico de radiologia (menos de 3 anos) 5.9 - Técnico de fisioterapia (menos de 3 anos)	6.1 - Fiel de economato 6.2 - Técnico de reprografia 6.3 - Cobrador
VIII	-	-	-	-	5.10 - Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital	6.4 - Telefonista 6.5 - Coordenador dos serviços gerais
VII	-	-	-	-	-	6.3 - Cobrador
VI	-	-	-	-	-	6.4 - Telefonista 6.6 - Encarregado de arquivo sectorial
V	-	-	-	-	5.11 - Auxiliar de posto médico e ou hospital	6.7 - Empregado de serviços gerais 6.8 - Porteiro 6.9 - Vigilante
IV	-	2.30 - Escriturário estagiário 2.31 - Perito estagiário	3.9 - Estagiário comercial	-	-	-
III	-	-	-	-	-	6.10 - Empregado de limpeza
II	-	-	-	-	-	6.11 - Cobrador estagiário 6.12 - Telefonista estagiário
I	-	-	-	-	-	6.13 - Estagiário de serviços gerais

ANEXO III

Categorias profissionais

1 — Categorias comuns:

1.1 — *Director-coordenador*. — É a categoria que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro director-coordenador, coordena dois ou mais directores de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção dele dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

1.2 — *Director de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador ou de um director de serviços, coordena no mínimo dois chefes de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

2 — Categoria de serviços técnico-administrativos:

2.1 — *Chefe de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo duas secções, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente.

2.2 — *Chefe de serviços de formação*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de formação, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da formação.

2.3 — *Chefe de serviços de prevenção e segurança*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um

director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de prevenção e segurança, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da prevenção e segurança.

2.4 — *Chefe de serviços de análise de riscos*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de análise de riscos, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da análise de riscos.

2.5 — *Actuário*. — É o trabalhador habilitado com a licenciatura em Matemáticas ou outra, com a especialização de actuariado, que estuda tarifas, estabelecendo os cálculos actuais para o efeito, controla ou elabora as bases de cálculo das reservas matemáticas, desenvolve as formulações matemáticas para o processo estatístico das empresas ou executa as referidas estatísticas, bem como os estudos que delas derivam.

2.6 — *Técnico de contas*. — É o trabalhador que, ligado à empresa por contrato de trabalho, é responsável pela contabilidade desta, assinando os respectivos balanços.

2.7 — *Chefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, quatro trabalhadores que integram uma secção, entendida esta como uma unidade de trabalho definida na organização da empresa, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

2.8 — *Tesoureiro*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que nas sedes das empresas superintende nas caixas e é responsável e ou co-responsável pelo movimento de fundos e ou guarda de valores, bem como pela respectiva escrita, ou que nos escritórios centrais de Lisboa e Porto, quando os mesmos não sejam sedes das empresas, superintende no mínimo de três caixas, ainda que trabalhando estes em escritórios diferentes, localizados no respectivo concelho.

2.9 — *Analista de organização e métodos*. — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na empresa que assegurem a maior eficiência e segurança.

2.10 — *Perito-chefe*. — É o perito que dirige uma secção técnica de peritagem, coordenando tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro peritos.

2.11 — *Técnico-chefe de formação*. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de formação, coordenando, pelo menos, quatro técnicos de formação, e tem a seu cargo a elaboração e ou ministração de quaisquer cursos de formação, destinados especialmente a trabalhadores de seguros e mediadores de seguros.

2.12 — *Técnico-chefe de prevenção e segurança*. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de prevenção e segurança, coordenando, pelo menos, quatro técnicos de prevenção e segurança, e estuda, propõe e executa tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros.

2.13 — *Técnico-chefe de análise de riscos*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, exercendo funções de analista de riscos, coordena tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro técnicos de análise de riscos.

2.14 — *Subchefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o chefe de secção com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.15 — *Perito-subchefe*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao perito que coadjuva o perito-chefe com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.16 — *Técnico de formação*. — É o trabalhador que executa tarefas específicas no âmbito da formação, podendo ministrar quaisquer cursos dentro desse âmbito, destinados especialmente a trabalhadores e ou mediadores de seguros.

2.17 — *Técnico de prevenção e segurança*. — É o trabalhador que tem como função principal estudar, propor e executar tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros e segurança e, eventualmente, participar na formação dentro da sua especialidade.

2.18 — *Técnico de análise de riscos*. — É o trabalhador que, predominantemente, analisa, estuda e classifica riscos industriais, promovendo o seu correcto enquadramento nos itens tarifários e na política de aceitação da seguradora, e calcula a perda máxima provável; igualmente propõe medidas tendentes a melhorar os riscos, tendo em conta a perspectiva dos esquemas tarifários a aplicar.

2.19 — *Inspector administrativo*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja função dominante, predominantemente externa, consiste no exercício de pelo menos uma das seguintes funções: inspeccionar as dependências e ou serviços das seguradoras nos âmbitos contabilístico, administrativo ou financeiro, podendo ainda inspeccionar ou reconciliar contas com os mediadores ou outras entidades, bem como receber, pagar saldos e dar apoio às cobranças no exterior.

2.20 — *Secretário*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que se ocupa do secretariado específico do órgão de gestão, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina, assegurando as respostas à correspondência cor-

rente, falando, redigindo e dactilografando em português e outras línguas.

2.21 — *Correspondente-tradutor*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, traduzindo, retrovertendo e ou tendo a seu cargo a correspondência em língua estrangeira, ocupa a maior parte do seu tempo no desempenho destas tarefas, quer isoladamente quer em conjunto.

2.22 — *Escriturário*. — É o trabalhador que executa serviços técnicos ou administrativos sem funções de coordenação do ponto de vista hierárquico.

2.23 — *Regularizador de sinistros*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, por decisão expressa do órgão competente da empresa, analisa e determina o enquadramento da ocorrência na cobertura do contrato de seguro, define responsabilidades, decide da liquidação do sinistro e do pagamento, dentro das condições e montantes para que está autorizado, determinando o encaminhamento do respectivo processo ou o seu encerramento.

2.24 — *Analista auxiliar de organização e métodos*. — É o trabalhador que de forma subordinada participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

2.25 — *Caixa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na sede ou dependência da empresa e ou postos médicos e ou hospitalares, tem como funções realizar recebimentos e ou pagamentos e elabora diariamente a folha de caixa, prestando contas superiormente, com as responsabilidades inerentes à sua função.

2.26 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que atende e esclarece tecnicamente o público na sede das empresas, substituindo o contacto directo entre os diferentes serviços da empresa e o público.

2.27 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que ocupa a maior parte do seu tempo operando com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

2.28 — *Perito*. — É o trabalhador cuja actividade exclusiva consiste em ouvir testemunhas e ou colher elementos necessários à instrução de processos de sinistros e ou averiguar acidentes e ou proceder à avaliação e ou liquidação de sinistros e ou efectuar peritagens e ou definir responsabilidades.

2.29 — *Encarregado de arquivo geral*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem a seu cargo a catalogação e o arquivo geral da correspondência e de outros documentos.

2.30 — *Escriturário estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de escriturário, executando serviços da competência deste.

2.31 — *Perito estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de perito e executa funções da competência deste.

3 — Categorias de serviços comerciais:

3.1 — *Coordenador geral de serviços comerciais*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um director de serviços ou do órgão de gestão, participa na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente e ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de dois coordenadores de zona e ou dependências.

3.2 — *Coordenador de zona e ou delegações.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um chefe de serviços ou de um director de serviços, é responsável pela adaptação de métodos, processos e planos comerciais garantindo e contratando a execução dos serviços da área da sua competência, coordena hierárquica e funcionalmente mais de um gerente de delegação, chefe de equipa ou assistente comercial, além de assumir a responsabilidade da formação dos trabalhadores e mediadores de seguros a seu cargo.

3.3 — *Gerente de delegação.* — É o trabalhador que numa delegação da empresa é o responsável pela execução e controlo das respectivas tarefas técnico-administrativas ou técnico-administrativas e comerciais.

3.4 — *Coordenador-adjunto de zona e ou delegações.* — É o trabalhador que coadjuva o coordenador de zona e ou delegação, substituindo-o nas suas ausências.

3.5 — *Subgerente de delegação.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o gerente de delegação com carácter permanente e o substitui na sua ausência, desde que na delegação trabalhem pelo menos sete trabalhadores.

3.6 — *Chefe de equipa.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador responsável pelo controlo e execução de planos comerciais e técnico-administrativos da empresa e que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de técnicos comerciais.

3.7 — *Assistente comercial.* — É o trabalhador que organiza e ministra cursos de formação técnico-comercial de agentes e ou vende e dá assistência exclusivamente a empresas.

3.8 — *Técnico comercial.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora do escritório da empresa, consiste em visitar e inspecionar as representações das sociedades, apoiar tecnicamente os mediadores, promover e ou divulgar e ou vender o seguro, tendo em conta a sua função social, podendo dar apoio às cobranças e também, quando para tal tiver essa formação técnica e específica, vistoriar e classificar riscos, proceder à avaliação e ou liquidação e peritagem de sinistros.

3.9 — *Estagiário comercial.* — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de técnico comercial e executa serviços da competência deste.

4 — Categorias de serviços de informática:

4.1 — *Chefe de centro.* — É o trabalhador que, por delegação do seu órgão de gestão, tem sob a sua exclusiva responsabilidade a actividade de informática da empresa, coordenando e dirigindo superiormente o pessoal dos seus serviços.

4.2 — *Chefe de análise.* — É o trabalhador que, com funções de analista, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de analistas.

4.3 — *Chefe de programação.* — É o trabalhador que, com funções de programador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de programadores.

4.4 — *Técnico de software de base.* — É o trabalhador a quem compete:

- a) A geração e manutenção do sistema operativo;
- b) A construção ou proposta de construção de programas utilitários e módulos de tratamento de interesse generalizado;

c) A preparação de publicações técnicas na sua área de trabalho.

4.5 — *Chefe de exploração.* — É o trabalhador a quem compete:

- a) Coordenar o trabalho de operação, preparação de trabalho e recolha de dados;
- b) Planificar e controlar o trabalho da exploração em função dos calendários estabelecidos;
- c) Manter o contacto permanente com os utentes, com vista a assegurar o bom andamento das tarefas;
- d) Estabelecer com os utentes os calendários do processamento.

4.6 — *Analista sénior.* — O trabalhador a quem compete:

- a) Conceber, projectar e realizar, com vista ao tratamento automático da informação, as soluções que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes;
- b) Fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação;
- c) Elaborar os manuais para o utilizador e de exploração a nível de aplicação, bem como supervisionar os manuais de exploração dos programas;
- d) Acompanhar os projectos;
- e) Criar jogos de ensaio necessários à verificação do bom funcionamento das soluções implementadas.

4.7 — *Chefe de operação.* — É o trabalhador que, com funções de operador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de operadores.

4.8 — *Programador sénior.* — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar, relativamente a cada programa, os trabalhos de assemblagem, compilação e teste, bem como elaborar o respectivo manual de exploração;
- c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, por forma que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal, seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas;
- e) Acompanhar as soluções encontradas por programas do nível XI e a difusão de conhecimentos relacionados com a prática de linguagem e dos métodos de programação.

4.9 — *Analista.* — É o trabalhador que, recebendo do analista sénior, quando a dimensão de problema o justifique, as soluções de gestão que caracterizam os sistemas ou subsistemas de informação, desempenha todo o conjunto de tarefas no âmbito da análise orgânica, ou seja, a adaptação dessas soluções às características técnicas dos meios de tratamento automatizado da informação.

4.10 — *Analista-programador*. — É o trabalhador que, com funções de analista do nível XII, colabora ainda na programação dos subsistemas a seu cargo ou de outros.

4.11 — *Programador*. — É o trabalhador a quem compete:

a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;

b) Preparar trabalhos de assemblagem, compilações e teste;

c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, por forma que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;

d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas.

4.12 — *Preparador de trabalhos*. — É o trabalhador a quem compete:

a) Preparar o trabalho para execução em computador, seguindo as instruções do manual de exploração;

b) Escalonar os trabalhos enviados para computador por forma a cumprir os prazos determinados;

c) Identificar e preparar os suportes que irão ser utilizados.

4.13 — *Operador*. — É o trabalhador a quem compete:

a) Comandar e controlar um computador através do painel de comando e ou consola;

b) Controlar a entrada e saída de ficheiros em *spool* em configuração com *spooling*;

c) Proceder às operações sobre periféricos requeridas pelo sistema;

d) Escalonar a entrada e saída de ficheiros em *spool* por forma a obter uma boa rendibilidade de equipamento periférico;

e) Interpretar as mensagens de consola e proceder de acordo com os manuais de exploração.

5 — Categorias de serviços de saúde:

5.1 — *Gerente de hospital*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na dependência directa do órgão de gestão da empresa, dirige administrativamente uma unidade hospitalar.

5.2 — *Técnico coordenador geral de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de radiologia, coordena e orienta dois ou mais serviços de radiologia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de radiologia médica, em obediência às disposições legais em vigor, designadamente em matéria de protecção de segurança, respondendo no plano técnico perante o médico radiologista ou o director clínico.

5.3 — *Técnico coordenador geral de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador

que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de fisioterapia, coordena e orienta dois ou mais serviços de fisioterapia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de fisioterapia médica, respondendo no plano técnico perante o médico fisiatra ou o director clínico.

5.4 — *Técnico-chefe de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de radiologia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.5 — *Técnico-chefe de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de fisioterapia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.6 — *Técnico-subchefe de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de radiologia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.7 — *Técnico-subchefe de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de fisioterapia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.8 — *Técnico de radiologia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de radiologia e ou câmara escura, sem funções de chefia.

5.9 — *Técnico de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de fisioterapia, sem funções de chefia.

5.10 — *Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de um grupo de trabalhadores auxiliares.

5.11 — *Auxiliar de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que nos postos médicos e ou hospitais executa serviços não especificados.

6 — Categorias de serviços de manutenção e assistência:

6.1 — *Fiel de economato*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem à sua responsabilidade directa a guarda e movimento do material, artigos de escritório e impressos.

6.2 — *Técnico de reprografia*. — É o trabalhador que opera com máquinas de *offset* e ou outros equipamentos próprios ou complementares da actividade, podendo também trabalhar com fotocopiadores ou duplicadores, cuidando, em qualquer caso, da sua limpeza, conservação e reparação.

6.3 — *Cobrador*. — É o trabalhador que tem como função proceder à cobrança de recibos de prémios de seguros ou de quaisquer outros valores em Lisboa, Porto, local da sede da empresa ou em qualquer local da província, quando nestes tais funções não sejam desempenhadas por trabalhadores de carteira ou serviços externos.

6.4 — *Telefonista*. — É o trabalhador que tem como função exclusiva assegurar as ligações telefónicas.

6.5 — *Coordenador de serviços gerais*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de, pelo menos, quatro empregados de serviços gerais e ou estagiários de serviços gerais, executando serviços da competência daqueles.

6.6 — *Encarregado de arquivo sectorial*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao empregado de serviços gerais cuja função predominante, em secções ou serviços das sedes das empresas ou dos seus escritórios principais em Lisboa ou Porto, é arquivar correspondência ou documentos, classificando-os para esse efeito, sendo responsável pelo funcionamento do respectivo arquivo.

6.7 — *Empregado de serviços gerais*. — É o trabalhador cujas tarefas consistem em tratar da expedição, levantamento, distribuição e entrega de correspondência, seja de que tipo for, auxiliar serviços de arquivo, atender e anunciar visitas, fazer serviços de estafeta, motorista, tirar fotocópias, auxiliar em diversos serviços de conservação de escritórios, podendo ainda prestar serviços de telefonista, até ao limite de 60 dias úteis por ano, por impedimento temporário do respectivo trabalhador.

6.8 — *Porteiro*. — É o trabalhador que, nos prédios, total ou parcialmente ocupados pela empresa e estando ao seu serviço, recebe e orienta visitantes, vigia entradas e saídas destes e recebe correspondência ou outros artigos destinados à empresa. Se o prédio for parcialmente ocupado pela empresa e sendo de sua propriedade, o porteiro obriga-se ainda a prestar aos inquilinos os serviços constantes do regulamento dos porteiros publicado pela câmara municipal da respectiva área, sem prejuízo do cumprimento do horário de trabalho previsto neste CCT.

6.9 — *Vigilante*. — É o trabalhador cuja função consiste em guardar os escritórios das empresas desde o encerramento à abertura dos mesmos.

6.10 — *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a limpeza e arrumação dos escritórios.

6.11 — *Cobrador estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de cobrador, executando serviços da competência deste.

6.12 — *Telefonista estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para a função de telefonista, executando trabalhos da competência deste.

6.13 — *Estagiário de serviços gerais*. — É o trabalhador que se prepara para a função de empregado de serviços gerais, executando serviços da competência deste.

Lisboa, 8 de Junho de 2009.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS):

Pedro Seixas Vale, presidente.

Alexandra Queiroz, directora-geral.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente.

José Luís Coelho Pais, 1.º vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP):

António Luís Ferreira Correia, presidente-adjunto.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, presidente.

Maria José da Silva Ribeiro, primeira-secretária.

José Manuel Carvalho Jorge, vogal da direcção.

Pelo Instituto de Seguros de Portugal (ISP):

Armando José Pinheiro Santos, director.

Depositado em 23 de Julho de 2009, a fl. 53 do livro n.º 11, com o n.º 182/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e GEIRA, S. A., e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 299, sendo o número de empregadores 2.

3 — As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., — gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, S. A. — outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, dando nova redacção às cláusulas e anexos seguintes:

Cláusula 46.^a

Faltas justificadas e meios de prova

1 — São consideradas faltas justificadas as previstas na lei e neste ACT, bem como aquelas que as empresas considerem como tal.

2 — Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1 — Casamento.	15 dias seguidos, por altura do casamento.	Apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3, que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos, só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5 — Licença por parentalidade exclusiva do pai.	10 dias úteis seguidos ou interpolados a gozar obrigatoriamente pelo trabalhador no prazo de 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais consecutivos imediatamente a seguir a este.	Apresentação de documento oficial comprovativo do nascimento do filho.
6 — Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
7 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador:		
a) Doença ou acidente de trabalho;	O que for considerado indispensável.	Apresentação de boletim de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico das empresas, nos termos da lei.
b) Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável.	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.
c) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;	O indispensável, como tal reconhecido pelas empresas, não superior a dois dias, salvo casos excepcionais.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico das empresas.
8 — Acompanhamento da situação educativa do filho menor.	Até quatro horas por trimestre.	Declaração da escola.
9 — Exercício de funções de membros de assembleia de voto em eleições para órgãos do poder central e local e actos equiparados.	Os dias previstos na lei.	Cópia da notificação oficial da nomeação e confirmação oficial da presença.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas por licença por parentalidade, nos termos do n.º 5, do n.º 2 da cláusula anterior, sempre que a segurança social assegure o respectivo pagamento;

b) As previstas na alínea c) do n.º 7 do n.º 2 da cláusula anterior, quando respeitem a assistência inadiável a filho ou neto, sempre que a segurança social assegure o respectivo pagamento;

c) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.^a;

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) As previstas na alínea b) do n.º 7 do n.º 2 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas das empresas em acções em que esta seja autora ou ré;

f) As previstas na alínea c) do n.º 7 do n.º 2 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias, sem prejuízo do regime previsto na alínea b);

g) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

Cláusula 52.^a

Remuneração

- 1 —
- 2 —
- 3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.
- 4 —
- 5 —

Cláusula 55.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 160;

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 129,73;

c) Três turnos com duas folgas fixas — € 113,38;

d) Dois turnos com duas folgas variáveis — € 99,84;

e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 84,60;

f) Dois turnos com duas folgas fixas — € 77,86.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) € 1,54 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

b) € 0,93 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas.

Cláusula 67.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 8,51 por cada dia de trabalho efectivo.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 77.^a

Regime supletivo

Em tudo o que não estiver expressamente regulado no presente acordo, aplicar-se-á a legislação geral correspondente.

ANEXO III

Tabela salarial

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1 — Supervisor /encarregado	1 356,5	1 479	1 541	1 602	1 695,5	1 818
2 — Supervisor /encarregado-adjunto	1 202	1 263,5	1 325,5	1 387	1 448	1 510,5

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
3 — Operador principal de portagens	922	975	1 028	1 083	1 139	1.202
4 — Operador de portagens	628,5	677,5	738	790,5	845	907
5 — Operador de centro de controlo de tráfego	922	975	1 028	1 083	1 139	1 202
6 — Oficial de conservação e manutenção	870,5	919	975	1 036	1 098	
7 — Ajudante de conservação e manutenção	618	664	728,5	789,5	851,5	
8 — Fiel de armazém	740,5	790	832,5	878,5	937,5	986
9 — Técnico administrativo	925,5	986	1 060,5	1 140,5	1 233,5	1 356,5
10 — Secretário de administração	1 110,5	1 202	1 316,5	1 356,5	1 418,5	
11 — Secretário de direcção	740,5	851,5	922	986	1 048,5	
12 — Escriturário	679	740,5	802	863,5	925,5	986
13 — Operador administrativo ⁽¹⁾	648,5	710	802	863,5	925,5	
14 — Tesoureiro	986	1 060,5	1 140,5	1 233,5	1 356,5	1 481

⁽¹⁾ Telefonista-recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 14 de Julho de 2009.

Pela Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A.:

José Joaquim Cortiço da Costa Braga, presidente do conselho de administração.

Pedro Heath Aires Pereira, administrador.

Pela GEIRA, S. A.:

José Joaquim Cortiço da Costa Braga, presidente do conselho de administração.

Pedro Heath Aires Pereira, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Adérito Rocha Almeida, secretário nacional.

Depositado em 29 de Julho de 2009, a fl. 54 do livro n.º 11, com o n.º 188/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A., e outra e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra — Alteração salarial e outra.

Alteração salarial ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território nacional às empresas Douro Azul — Sociedade Marítimo-

-Turística, S. A., e Ferreira & Rayford — Turismo, S. A., adiante designadas por empresa(s), e aos seus trabalhadores que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Este ACT vigora apenas para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em actividades marítimo-turísticas.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

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 Março e 28 de Fevereiro do ano civil imediato.

3 a 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 49.ª

Alimentação a bordo

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço — 3,05 €;

Almoço e jantar — 8,70 €;

Ceia — 3,05 €.

3 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 89.ª

Aumento mínimo

Com a entrada em vigor da presente convenção colectiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 1 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos da nova tabela salarial.

Nota. — As cláusulas e anexos que não são objecto da presente alteração mantêm a redacção em vigor.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(em vigor de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010)

A — Área marítima e hotelaria de bordo

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Director cruzeiro II	795	819	844	870	897	924	952
II	Chefe cozinha Director cruzeiro I Maquinista prático 1. ^a	761	784	808	833	858	884	911
III	Assistente bordo II Assistente director cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe sala Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a	739	762	785	809	834	860	886
IV	Assistente bordo I Assistente director cruzeiro I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 1. ^a Maquinista prático 3. ^a Recepcionista	704	726	748	771	795	819	844
V	Ajudante maquinista Marinheiro 1. ^a TL	626	645	665	685	706	728	750
VI	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL Vigia II	602	621	640	660	680	701	723
VII	Ajudante de bar Copeiro II Vigia I	569	587	605	624	643	663	683
VIII	Copeiro I	512	528	544	561	578	596	614

B — Área de gestão, administrativa e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II	1417	1460	1504	1550	1597	1645	1695
I-A	Chefe de serviços III Técnico oficial contas II	1119	1153	1188	1224	1261	1299	1338
II	Chefe de serviços II Director I Técnico oficial de contas I	907	935	964	993	1023	1054	1086

Níveis	Categorias profissionais	Escalaes salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
III	Assessor direcção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico informática III Técnico operacional III	795	819	844	870	897	924	952
IV	Assessor direcção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II Técnico operacional II	739	762	785	809	834	860	886
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I Técnico operacional I	681	702	724	746	769	793	817
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/recepcionista II	626	645	665	685	706	728	750
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Motorista I Telefonista/recepcionista I	541	558	575	593	611	630	649
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza I	455	469	484	499	514	530	546

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho duas empresas e 150 trabalhadores.

Porto, 25 de Maio de 2009.

Pela Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A.:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de presidente da administração.

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pela Ferreira & Rayford — Turismo, S. A.:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de presidente da administração.

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pela FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes 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;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de Julho de 2009, a fl. 52 do livro n.º 11, com o n.º 176/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Tabaqueira II, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, S. A., e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da Empresa representados pelos sindicatos outorgantes, que no presente momento se estima ser cerca de 200 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira II, S. A., que é a comercialização e distribuição de cigarros e produtos afins.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2009.

2 — O prazo de vigência do presente AE é de um ano.

Albarraque, 22 de Junho de 2009.

Pela Tabaqueira II, S. A.:

Alexandra Castelo Branco, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação das seguintes associações:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado e mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Adérito Gil, mandatário.

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação das seguintes associações:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Acordo de empresa

Tabaqueira II, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas celebram entre si o presente acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, S. A., e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da Empresa representados pelos sindicatos outorgantes, que no presente momento se estima ser cerca de 200 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira II, S. A., que é a comercialização e distribuição de cigarros e produtos afins.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2009.

2 — O prazo de vigência do presente AE é de um ano.

3 — A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no n.º 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho — Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores da Empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.^a

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

Cláusula 6.^a

Período de funcionamento e período normal de trabalho

1 — A Empresa poderá implementar um período de funcionamento de vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana.

2 — O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da Empresa é o seguinte:

Trabalhadores administrativos e conexos — 37 horas e 30 minutos;

Restantes trabalhadores — 40 horas.

Cláusula 7.^a

Dias de descanso

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto na alínea seguinte:

a) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as

necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias.

Cláusula 8.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2 — A Empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

Cláusula 9.^a

Marcação de ponto

1 — É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2 — Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

Cláusula 10.^a

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1 — A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3 — Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho, o trabalhador com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo II, com excepção da função de assistente administrativo.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

1 — Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da Empresa e nos termos da lei, designadamente, em dia de descanso semanal ou feriado.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — Cada trabalhador não poderá realizar mais de 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4 — Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência

motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a Empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da Empresa.

5 — Sempre que, nos termos do subsequente número sete, o trabalhador preste trabalho suplementar, a Empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno-almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6 — A Empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7 — Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no n.º 5, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a duas horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço, antes das 7 horas;
- b) Para almoço, antes das 12 horas;
- c) Para jantar, antes das 20 horas;
- d) Para ceia, antes das 2 horas.

8 — A Empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9 — No caso de prolongamento igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

10 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

11 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 12.^a

Noção de local de trabalho

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

2 — Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 13.^a

Princípio geral de transferência de local de trabalho

Nas transferências de local de trabalho, a Empresa aplicará os requisitos dispostos pela lei em cada momento em vigor.

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 14.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3 — A Empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 15.^a

Trabalho de portadores de deficiência

A Empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a portadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 16.^a

Protecção na parentalidade

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

Cláusula 17.^a

União de facto

Para o exercício dos direitos dos cônjuges decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A Empresa concederá ao trabalhador-estudante os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

d) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de 10 dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalhoCláusula 19.^a**Remuneração**

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 20.^a**Retribuição horária**

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária (RH): } \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM é o valor da retribuição mensal;

HS é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a**Remuneração de trabalho suplementar em dia normal**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

Cláusula 22.^a**Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175 \% Rh$$

em que:

Rdd — remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados;

Rh — retribuição/hora;

Nh — número de horas trabalhadas.

2 — A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efectivamente trabalhado.

Cláusula 23.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho com excepção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho releva para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3 — A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 24.^a**Noção de trabalho nocturno**

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

2 — Considera-se também nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3 — Considera-se que existe prolongamento de trabalho nocturno quando o período se iniciou até às 0 horas, inclusive.

Cláusula 25.^a**Remuneração de trabalho nocturno**

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

Cláusula 26.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

5 — O subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

Cláusula 27.^a**Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respectiva retribuição.

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 74.^a, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 28.^a**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2 — O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efectivamente o seu trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respectivo montante por cada período de 15 dias ou fracção, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 30.^a

Feridos

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro;
- n) Terça-feira de Carnaval;

2 — A Empresa observará o feriado municipal de 13 de Junho para os trabalhadores que prestam trabalho na sede da Empresa ou, em alternativa, os feriados municipais da área em que prestam serviço os restantes trabalhadores.

3 — A Empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de Dezembro.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil, sem ligação ao absentismo, considerando-se que esse período já integra os dias adicionais de férias previstos no artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de Dezembro, à razão de 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4 — 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.

Cláusula 32.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores até 31 de Março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia directa de cada trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

5 — No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A Empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6 — No caso de ambos trabalharem para a Empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles, gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da Empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 33.^a

Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de Junho e 30 de Setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a Empresa.

Cláusula 34.^a

Data limite do gozo de férias — Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo escrito.

Cláusula 35.^a

Efeitos de interrupção, antecipação ou aditamento de férias por iniciativa da Empresa

1 — Depois de marcado o período de férias, a Empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

3 — Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas a Empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 36.^a

Modificação das férias por impedimento

1 — Se na data prevista para início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por razões que lhe não sejam imputáveis, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da Empresa e do trabalhador.

3 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela Empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2 — Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à Empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da segurança social.

3 — Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objecto de acordo entre o trabalhador e a Empresa.

4 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela Empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Férias e 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 de gozo do direito de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de Abril do ano imediato.

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a Empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respectivo direito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 40.^a

Definição de falta e princípios gerais

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

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

3 — Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1 — As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madrastra).

Não será considerado o tempo do dia em que a ocorrência for comunicada durante o período de trabalho;

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados) ou de quem viva maritalmente com o trabalhador;

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador,

nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;

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

g) As faltas dos trabalhadores-estudantes, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) Ausência por ocasião do nascimento de filho do trabalhador nos termos da lei;

i) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

j) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

k) Ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

l) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Todas as faltas não previstas no número anterior são injustificadas.

Cláusula 42.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2 — A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo receptor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3 — Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas

1 — Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2 — Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 41.^a na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 80.^a

3 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 1 da cláusula 41.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 1 da cláusula 41.^a determinam perda de retribuição, obrigando-se

a Empresa a pagar ao trabalhador a diferença entre o valor do subsídio recebido da segurança social e o valor líquido da retribuição.

5 — 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.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano.

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

7 — 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, nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 44.^a

Poder disciplinar

A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

Cláusula 45.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias normais e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela Empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido à Empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 48.^a

Justa causa de despedimento por parte da Empresa

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da Empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da Empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da Empresa, elementos dos corpos sociais, 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 administrativas.

Cláusula 49.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a Empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — Na inquirição, o trabalhador-arguido, querendo, será assistido por dois colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 50.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na Empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 58.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 51.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela Empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 52.^a

Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização corres-

pondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 53.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à Empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 55.^a

Direito dos trabalhadores objecto de despedimento por causas objectivas

1 — Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de um ano a contar da data do despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a Empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objecto de despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2 — A Empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas — Admissões

SECÇÃO I

Preenchimento de vagas

Cláusula 56.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 57.^a

Critérios de promoção

Sempre que haja lugar a promoção a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 58.^a

Preenchimento de vagas

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 59.^a

Condições de admissão

1 — A Empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2 — Aquando da admissão, a Empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 60.^a

Admissões especiais

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de um ano a contar da morte de trabalhador ao serviço a Empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 61.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 62.^a

Princípios gerais da formação

1 — A Empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo e participado.

3 — A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4 — No final de cada acção de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respectiva classificação final.

5 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6 — As acções de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7 — Durante as acções de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão na medida do necessário, dispensados de toda a actividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efectivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

Cláusula 63.^a

Comparticipação financeira

1 — A Empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que directamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a Empresa considere de interesse.

2 — Para a formação escolar obrigatória a Empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3 — Nos restantes graus de ensino, a Empresa participará entre 20 % e 100 % dos respectivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 64.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2 — Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 65.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever da Empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Categorias profissionais

Cláusula 66.^a

Atribuição de categorias e funções

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela Empresa numa categoria segundo as funções efectivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2 — A Empresa poderá requerer à Comissão Paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 67.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1 — Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 68.^a exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efectivo por mais de 120 dias consecutivos ou

150 alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5 — Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respectiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6 — Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 68.^a

Substituições temporais

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respectivo exercício.

5 — Se a substituição durar por mais de 120 dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6 — Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7 — Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no n.º 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 69.^a

Actividades infantis

1 — A Empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2 — Aos restantes trabalhadores cujos filhos não tenham vaga nas instalações, a Empresa atribuirá um subsídio mensal por cada filho, até ao limite de idade de 12 anos, que frequente estabelecimento de ensino equivalente.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a Empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

a) Creche — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora de Albarraque e coloquem os seus filhos em creches, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna;

b) Jardim infantil — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora de Albarraque, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna;

c) Tempos livres — aos trabalhadores, com excepção dos que exerçam a sua actividade em Albarraque e residam no bairro, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna.

Cláusula 70.^a

Subsídio para filhos deficientes

A Empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

Cláusula 71.^a

Refeições e subsídios de alimentação

1 — A Empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — A Empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no activo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo I.

3 — Os trabalhadores participarão no custo da refeição no montante fixado no anexo I.

4 — Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efectivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de meio período normal de trabalho, suportarão a quantia fixada no anexo I por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do n.º 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 72.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respectivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da Empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 73.^a

Complementos de subsídios e pensões e adiantamentos

A Empresa garantirá o pagamento dos complementos, e adiantamentos nos termos previstos e regulados nos anexos IV e V.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na Empresa

Cláusula 74.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Delegado sindical — o representante do sindicato na Empresa;

b) Comissão sindical — organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) Comissão intersindical — organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 75.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global 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.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no n.º 2, por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção.

Cláusula 76.^a

Instalações de comissões sindicais

A Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da Empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 77.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela Empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — No exercício da sua actividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na Empresa.

3 — As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o

acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respectivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 13.^a, n.º 1.

Cláusula 78.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as zonas poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais por zona a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 89.^a é determinado da seguinte forma:

a) Zona com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Zona com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Zona com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Zona com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Zona com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{(n - 500)}{(200)}$$

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 79.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2 — A Empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito

3 — A Empresa prestará às associações sindicais ou-torgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspectos conexos com os trabalhadores seus representados.

Cláusula 80.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da Empresa

1 — A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito

de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

Cláusula 81.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de onze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical, consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a Empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 82.^a

Quotização sindical

1 — A Empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a Empresa a fazê-lo.

2 — Sempre que possível, dos mapas referidos no n.º 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 83.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2) Diligenciar para que se mantenha na Empresa um bom ambiente de trabalho;

3) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;

4) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

5) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e

técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida;

6) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções;

7) Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respectivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais;

8) Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua actividade ao serviço da Empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 84.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2) Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas;

3) Efectuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas;

4) Comparecer ao serviço com assiduidade;

5) Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados;

6) Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar;

7) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;

8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

9) Guardar segredo sobre todos os assuntos da Empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 85.^a

Propriedade intelectual

1 — Pertencem à Empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua actividade para a Empresa.

2 — Não estando prevista a remuneração especial da actividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 86.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à Empresa:

1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias,

bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício;

2) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas;

3) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos especialmente previstos no presente AE e na lei;

4) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

5) Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

6) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei;

7) Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 87.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da Empresa.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na Empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos 30 dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5 — Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 88.^a

Diuturnidades

Os valores das diuturnidades que alguns trabalhadores ainda vinham auferindo em Janeiro de 2009, passam

a integrar o valor da remuneração base do trabalhador, deixando de haver rubrica específica para este efeito no recibo de vencimento.

Cláusula 89.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

ANEXOS

ANEXO I

Tabelas 2009

Cláusula	Prestação pecuniária	2009 (euros)
71. ^a , n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição.	0,12
11. ^a , n.º 7	Pequeno-almoço.	2,55
11. ^a , n.º 7, e 71. ^a , n.º 2	Almoço.	9,15
11. ^a , n.º 7, e 71. ^a , n.º 2	Jantar	9,15
11. ^a , n.º 7, e 71. ^a , n.º 2	Ceia	9,15
28. ^a , n.º 1	Abono para falhas	35,05
29. ^a	Subsídio de prevenção	2,05
69. ^a , n.º 3	Creche	50,80
69. ^a , n.º 3	Jardim infantil	69,10
69. ^a , n.º 3	Tempos livres	44,70
72. ^a	Subsídio de funeral	520,70

ANEXO II.1

Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior;
Chefia intermédia;
Técnico superior;
Técnico;
Administrativo.

a) Categorias — as categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior — esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da Empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da Empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da Empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Chefia intermédia — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e ou humanos ao seu dispor.

Técnico superior — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de actividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da Empresa.

Técnico — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de tarefas na área da Empresa em que exerce a sua actividade.

Administrativo — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

b) Funções — as categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo:

Assistente administrativo;
Técnico administrativo;
Secretário;

Técnico:

Técnico comercial;

Técnico superior:

Técnico superior;

Chefia intermédia:

Supervisor;
Coordenador de equipa;

Chefia superior:

Director;
Gestor.

ANEXO II.2

Definição de funções

Assistente administrativo. — Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da Empresa.

É o trabalhador que, com os conhecimentos teórico-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas actividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Técnico administrativo. — Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da Empresa.

Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objectivos propostos. As actividades podem ter um cariz técnico.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Secretário. — Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente marcação de reuniões, administração geral de escritório.

Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige actas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Técnico comercial. — É o trabalhador que com os conhecimentos teórico-práticos e de mercado adequados, efectua actividades de *merchandising* e análise de mercado, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas de planeamento e administrativas exigidas pela função, de acordo com a política da Empresa, por forma a atingir os objectivos de disponibilidade e comunicação das diferentes marcas nos postos de vendas da sua área de actuação.

Colabora com o superior hierárquico da área, na definição dos objectivos individuais ou da equipa, assim como na estratégia a desenvolver na execução de cada acção, de acordo com os objectivos definidos globalmente para a Empresa.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Técnico superior. — É o trabalhador que possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da Empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a

optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Coordenador de equipa. — Coordena, controla e assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos da sua equipa.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Supervisor. — É o trabalhador que supervisiona as actividades de uma equipa de profissionais e ou de processo, numa área da Empresa, de forma a alcançar os objectivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

Supervisão de actividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Gestor/director. — Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da Empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

ANEXO II.3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

A Empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A Empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adopta conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas no que diz respeito à progressão profissional de certas categorias/funções.

a) Evolução profissional

1 — O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, e assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel activo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2 — Para a implementação deste modelo, a Empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras actividades de desenvolvimento.

b) Princípios

3 — Por evolução profissional, entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4 — Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela Empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5 — A Empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exactamente com o objectivo de fomentar a evolução profissional.

6 — É objectivo da Empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

c) Conceitos do modelo de evolução profissional

7 — Categoria/função — retrato claro e objectivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na organização.

8 — Evolução profissional — conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical — evolução para uma categoria/função distinta;

b) Horizontal — evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, para as seguintes funções, nos seguintes termos:

Categoria profissional de administrativo — no caso da função de assistente administrativo, a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4;

Para as funções de técnico administrativo e de secretário, a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de

desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2;

Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela Empresa em cada momento em vigor.

9 — Nenhum trabalhador é elegível para mais do que um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10 — Aos trabalhadores admitidos na Empresa, nos termos dos n.ºs 15 e 16, infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: assistente administrativo júnior.

d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

11 — Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

a) Requisitos definidos no perfil da função;

b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;

c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos três anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;

d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos três anos;

e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos dois anos:

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com excepção das seguintes:

Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 81.ª do AE;

Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

Ausências ao abrigo das alíneas b), c), h), j), k) e l) do n.º 1 da cláusula 41.ª do AE;

Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

Ausências no período de internamento hospitalar e respectivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador;

Ausências por licença de parentalidade e aleitação;

f) Experiência profissional mínima efectiva de três anos na função anterior, no caso de progressão vertical.

12 — Evolução horizontal:

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da Empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente;

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitem para a fase de desenvolvimento profissional seguinte, será sempre assegurada nos seguintes termos:

No caso de transitar da fase 1 para a fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 2 para a fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 3 para a fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

d) Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela Empresa, em cada momento em vigor.

13 — Evolução vertical:

a) No caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta, será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela Empresa, em cada momento em vigor.

14 — Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

e) Enquadramento e remuneração

15 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na Empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua actividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16 — O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objectivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17 — Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da Empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a Empresa enquadrar directamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/função correspondente.

18 — Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da Empresa serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua actual situação.

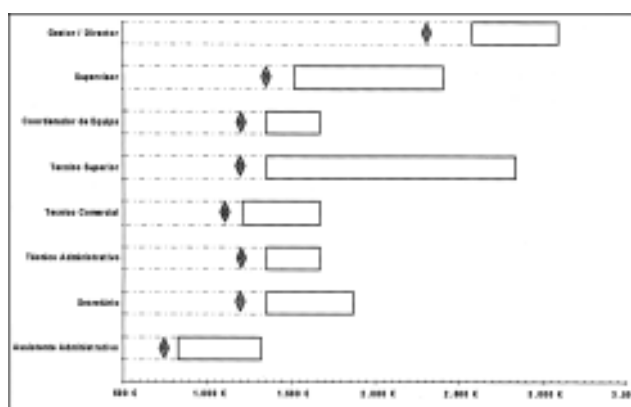
19 — O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excepcionados em função das necessidades do negócio, especial respon-

sabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

(Em euros)				
Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Administrativo	Assistente administrativo	750	828	1 322
	Secretário	1 200	1 349	1 874
	Técnico administrativo	1 200	1 349	1 674
Técnico	Técnico comercial	1 100	1 209	1 674
Técnico superior	Técnico superior	1 200	1 349	2 843,50
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 200	1 349	1 674
	Supervisor	1 350	1 522	2 412
Chefia superior	Gestor/director	2 300	2 585	3 102



ANEXO IV

Complementos e adiantamentos

1 — Doença — em caso de doença comprovada a Empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço. Se o trabalhador o solicitar, a Empresa garantirá-lhe o pagamento da totalidade daquela retribuição mensal líquida, recebendo da segurança social os valores do subsídio devidos por esta, se for o caso.

Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela Empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da segurança social ou outros.

2 — Assistência à família — em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela segurança social, a Empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela segurança social,

que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço, recebendo da segurança social os valores do subsídio devidos por esta.

3 — Maternidade/paternidade — durante as licenças por maternidade/paternidade, os trabalhadores têm direito a receber, na data habitual, uma importância igual à do seu vencimento líquido, revertendo o respectivo subsídio da segurança social para a Empresa, procedendo-se, então, aos respectivos acertos. Se o subsídio concedido pela segurança social for inferior ao vencimento líquido, a Empresa suportará esse diferencial. Se o subsídio exceder o valor pago pela Empresa, a diferença reverterá a favor do trabalhador.

4 — Caso o valor dos subsídios da segurança social contemplados no presente anexo, venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

5 — Caso a segurança social envie os subsídios directamente para o trabalhador, tendo este entretanto recebido o

adiantamento/complemento da Empresa, deverá o trabalhador informar de imediato a Empresa e entregar o subsídio recebido, procedendo-se aos necessários acertos.

6 — Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da Empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente actualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e ou da segurança social. Caso o trabalhador o solicite, a Empresa garantir-lhe-á o pagamento da totalidade daquela retribuição mensal líquida, recebendo da companhia de seguros e ou da segurança social as referidas quantias até ao limite daquela retribuição;

b) O pagamento pela Empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer;

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador a Empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal líquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afectado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respectiva categoria/função.

ANEXO V

Plano de Pensões

Plano de Pensões da Tabaqueira II, S. A.

I — Disposições gerais

Artigo 1.º

Objectivo

O Plano de Pensões da Tabaqueira («Plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O Plano entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.

Artigo 3.º

Elegibilidade

1 — São elegíveis para participar no Plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («Empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2 — No plano de contribuição definida, a Empresa, após decorridos 90 dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

Artigo 3.º-A

Beneficiários

Os beneficiários do Plano de Pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

a) O trabalhador;

b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no regime geral da segurança social (ex., cônjuges, filhos, etc.);

c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no regime geral da segurança social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

1 — Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da segurança social como idade normal de acesso à pensão por velhice, actualmente de 65 anos.

2 — Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da segurança social aplicável, quer na idade normal de reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3 — Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da segurança social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º

Opção

1 — Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;

b) Nesse caso, a Empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;

c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela Empresa.

2 — Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3 — Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do Plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

II — Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

1 — Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pela Empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros — despesas com a gestão e depósito do Fundo de Pensões — até ao momento da sua atribuição.

2 — Os custos administrativos deste plano serão suportados pela Empresa.

Artigo 7.º

Contribuições

1 — Ao abrigo deste plano, a Empresa fará contribuições de 7,5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2 — As contribuições da Empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no n.º 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa.

3 — O trabalhador poderá também efectuar contribuições para este plano. A Empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4 — As contribuições da Empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5 — As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma a que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no activo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na Empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adoptadas na Empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pelo Instituto de Seguros de Portugal (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

Artigo 9.º

Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da Empresa previstas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela segurança social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à Empresa, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, e na data em que o óbito for certificado à Empresa, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da segurança social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da segurança social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afecto, resultante do valor acumulado das contribuições da Empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do Plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições	Percentagem
Inferior a um ano	0
Igual ou superior a um ano e inferior a dois anos . . .	33
Igual ou superior a dois anos e inferior a três anos . .	67
Igual ou superior a três anos	100

2 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da Empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do Plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4 — Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, terão de transferir, obrigatoriamente, num prazo de dois meses, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro Fundo de Pensões, Fechado ou Aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um Fundo de Pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes serão transferidos para um Fundo de Pensões Aberto (médio) a indicar pela entidade Gestora do Fundo de Pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o Fundo de Pensões da Tabaqueira.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

(Presentemente, pelo menos em dois terços do montante dos benefícios resultantes das contribuições da Empresa tem de ser recebido sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.)

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

1 — Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2 — A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da segurança social portuguesa.

3 — Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, só lhe serão pagos no momento em que venha

a auferir qualquer benefício de reforma por parte da segurança social.

4 — O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou colectivo, para que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da Empresa.

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1 — As contribuições da Empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efectuadas trimestralmente.

2 — As contribuições próprias do trabalhador serão efectuadas trimestralmente.

3 — A entidade gestora do Fundo de Pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da Empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma a que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4 — Será dada ao trabalhador a possibilidade de seleccionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de dois fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5 — Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à recepção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de dois fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respectivo valor será determinado por forma a que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III — Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

1 — A Empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\left[\frac{2,25}{100} \right] \times \left[\frac{RM \times 14}{12} \right] \times (n + 2)$$

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de serviço, com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço, a Empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{50}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right)$$

3 — O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de segurança social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de Fevereiro, substituindo a referência ao salário mínimo nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo indexante de apoios sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio. No caso de o trabalhador ter efectuado contribuições para a segurança social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efectuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4 — O complemento de reforma será pago pelo Fundo de Pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela segurança social da situação de reformado.

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

1 — A Empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculado segundo a fórmula:

$$\left(\frac{1,5}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right) \times (n + 2)$$

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela Empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{40}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right)$$

3 — Caso não exista cônjuge sobrevivente, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela segurança social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela segurança social.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria

e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do seguinte Sindicato:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 24 de Junho de 2009. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCE:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

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

22 de Junho de 2009.

Depositado em 21 de Julho de 2009, a fl. 52 do livro n.º 11, com o n.º 175/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas celebram entre si o presente acordo de empresa de revisão ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, e com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2008, e com as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) celebrado em 22 de Junho de 2009.

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente revisão do acordo de empresa, obriga, por uma parte, a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço

da Empresa representados pelos sindicatos outorgantes, que no presente momento se estima ser cerca de 500 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., que é objecto a indústria de tabacos e produtos afins.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2009.

2 — O prazo de vigência do presente AE é de um ano.

Albarraque, 22 de Junho de 2009.

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

Alexandra Castelo Branco, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação das seguintes associações:

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação das seguintes associações:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado e mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Adérito Gil, mandatário.

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação das seguintes associações:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Acordo de empresa (revisão 2009)

Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas celebram entre si o presente acordo de empresa de revisão ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, e com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da Empresa representados pelos sindicatos outorgantes, que no presente momento se estima ser cerca de 500 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., que é objecto a indústria de tabacos e produtos afins.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2009.

2 — O prazo de vigência do presente AE é de um ano.

3 — A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no n.º 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho — Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores da Empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.^a

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

Cláusula 6.^a

Período de funcionamento e período normal de trabalho

1 — A empresa poderá implementar um período de funcionamento de vinte e quatro horas por dia sete dias por semana.

2 — O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da Empresa é o seguinte:

Trabalhadores administrativos e conexos — 37 horas e 30 minutos;

Trabalhadores de produção e outros — 40 horas.

3 — O período de trabalho semanal para os trabalhadores em sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo será, no período de referência de 12 meses (ano civil), aferido em termos médios.

Cláusula 7.^a

Dias de descanso

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto nas alíneas seguintes:

a) Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala;

b) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as

necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias;

c) Não é considerado trabalho em dia de descanso semanal o trabalho iniciado às, ou após as, 23 horas de dia de descanso semanal ou feriado que imediatamente precede um dia de trabalho e o prestado até às 8 horas de dia de descanso semanal ou feriado, quando integrado em regime de turnos.

Cláusula 8.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, com ressalva do disposto em relação ao trabalho por turnos.

2 — A Empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

3 — No turno com início às 0 horas, o intervalo de descanso será de 30 minutos, mantendo-se o trabalhador disponível para o trabalho e sendo-lhe fornecida uma refeição ligeira. Esse período será considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 9.^a

Marcação de ponto

1 — É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2 — Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1 — Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Para efeitos deste AE, é considerado sistema de trabalho por turnos rotativos o sistema em que a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e ou dos dias de descanso semanal. Qualquer outro horário será excluído do conceito de trabalho por turnos rotativos.

3 — Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com dias de descanso rotativos — quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e dos dias de descanso semanal;

b) Turnos com dias de descanso fixos — quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário mas não afecta os dias de descanso semanal.

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal.

5 — Os dias de descanso no regime de turnos coincidirão normalmente com o sábado e domingo. Esse regime não se aplica no caso de sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo. Nestes casos, os dias de descanso semanal serão os previstos na respectiva escala, podendo o sábado e o domingo coincidir com dias de trabalho, sem que tal acarrete o pagamento de compensação adicional uma vez que o trabalho prestado (mesmo que ao sábado e ou domingo) não é considerado trabalho suplementar.

6 — Nos casos em que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio no valor previsto no anexo i ou servida pela Empresa nesse local nas mesmas condições dos refeitórios da mesma.

7 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e deverão ser afixadas com a antecedência mínima de uma semana.

O planeamento de escalas a vigorar será estabelecido para períodos de doze meses (ano civil) tendo em consideração os volumes de produção atribuídos e o respectivo plano de produção.

O planeamento das escalas dos turnos em nada prejudica o período de férias a que cada trabalhador tenha direito, e bem assim os eventuais períodos de encerramento na fábrica, nos termos previstos na lei.

8 — Os turnos devem ser elaborados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

9 — Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de escala, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na escala inicial.

10 — O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de escala.

11 — Serão permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa até, pelo menos, vinte e quatro horas antes do início do trabalho. Não serão, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em contrário das normas legais ou do presente AE.

12 — Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico do trabalho da Empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos rotativos, passará imediatamente a um horário a definir de acordo com a sua situação. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da Empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

13 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho da Empresa.

14 — O recrutamento dos trabalhadores para o trabalho em regime de turnos rotativos far-se-á de acordo com a seguinte ordem de preferência, de entre os trabalhadores com as qualificações necessárias:

- a) Os que se ofereçam para o efeito;
- b) Os admitidos há menos tempo;
- c) Os mais novos.

15 — O trabalhador em regime de turnos rotativos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

16 — O trabalhador que completar vinte e cinco anos de serviço em regime de turnos rotativos ou 55 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 11.^a

Passagem ao regime de turnos rotativos

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos rotativos, salvo se tiver dado prévio acordo por escrito, ou se já o vier praticando regularmente.

2 — Independentemente do estabelecido no n.º 1 da presente cláusula, a Empresa, poderá determinar a passagem a um horário de turnos rotativos sempre que resulte de:

a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da Empresa imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;

b) Transferência de mão-de-obra em situação de sub-ocupação;

c) Outras razões imperiosas definidas pelo interesse global da Empresa.

Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior deverá haver acordo prévio dos trabalhadores pela via legalmente estabelecida para o efeito ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna.

Cláusula 12.^a

Horários concentrados em regime de turnos com folga rotativa

Por iniciativa da Empresa, e com o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, o regime de turnos com folgas rotativas poderá ser organizado na modalidade de «horários concentrados».

1 — Para efeitos da presente cláusula consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos de cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 40 horas aferida por referência a períodos de 12 meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado para cumprimento dos limites fixados na alínea c);

e) O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de quarenta e cinco minutos para refeição, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo. Para além deste período de descanso, existirá um regime de pausas a ser definido por cada equipa, com a duração total de setenta e cinco minutos

Cláusula 13.^a

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1 — A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3 — Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo II, com excepção das categorias de técnico e de administrativo/assistente administrativo.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da Empresa e nos termos da lei, nomeadamente:

- a) Em «horários concentrados» o período normal de trabalho, para além dos limites legais;
- b) Em dia de descanso semanal ou feriado.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — Cada trabalhador não poderá realizar mais de 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4 — Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a Empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da Empresa.

5 — Sempre que, nos termos do subsequente n.º 7, o trabalhador preste trabalho suplementar, a Empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno-almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6 — A Empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7 — Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no n.º 5, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a duas horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço, antes das 7 horas;
- b) Para almoço, antes das 12 horas;
- c) Para jantar, antes das 20 horas;
- d) Para ceia, antes das 2 horas.

8 — A Empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9 — No caso de prolongamento igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

10 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

11 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 15.^a

Noção de local de trabalho

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

2 — Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 16.^a

Princípio geral de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador excedendo um raio de 15 km.

Cláusula 17.^a

Transferência por mudança de instalação ou serviço

1 — Para além do previsto na cláusula subsequente, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele exerça a sua actividade.

2 — Concretizando-se a transferência, a mesma deverá ficar expressa em documento escrito e assinado pelas partes contendo as respectivas condições.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração por cada ano de serviço ou fracção.

4 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Transferências individuais

1 — Entende-se por transferência individual toda e qualquer transferência de local de trabalho que não seja

motivada pela transferência total ou parcial da instalação ou serviço.

2 — A transferência individual apenas se poderá efectivar desde que exista acordo escrito entre o trabalhador e a Empresa do qual constem as condições dessa transferência, levando em conta as despesas e prejuízos daí resultantes.

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 19.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Salvo quando tiver dado o seu acordo por escrito, ou tenha sido contratado com essa condição, ou resultar do exercício da sua função, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro.

3 — A Empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 20.^a

Trabalho de portadores de deficiência

A Empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a portadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 21.^a

Protecção na parentalidade

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo iv.

Cláusula 21.^a-A

União de facto

Para o exercício dos direitos dos cônjuges decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 22.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A Empresa concederá ao trabalhador-estudante os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos, dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, quando solicitadas pelo trabalhador, embora condicionadas às necessidades de serviço;

d) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

e) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de 10 dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Remuneração

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo i.

Cláusula 24.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária (RH)}: \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM — é o valor da retribuição mensal;

HS — é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175 \% Rh$$

em que:

Rdd — remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados;

Rh — retribuição/hora;

Nh — número de horas trabalhadas.

2 — A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efectivamente trabalhado.

Cláusula 27.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho com excepção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho relevará para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3 — A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 28.^a**Noção de trabalho nocturno**

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

2 — Considera-se também nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3 — Considera-se que existe prolongamento de trabalho nocturno quando o período se iniciou até às 0 horas, inclusive.

Cláusula 29.^a**Remuneração de trabalho nocturno**

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

Cláusula 30.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

5 — O subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

Cláusula 31.^a**Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respectiva retribuição.

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 74.^a, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 32.^a**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2 — O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efectivamente o seu trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respectivo montante por cada período de 15 dias ou fracção, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 33.^a**Compensação de turnos rotativos**

1 — Os trabalhadores da Empresa que prestem trabalho em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio correspondente a um dos seguintes montantes:

a) 12 % da retribuição, quando trabalhem em dois turnos com folga fixa;

b) 22 % da retribuição, quando trabalhem em três turnos com folga fixa;

c) 32 % da retribuição, quando trabalhem em regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo.

2 — O subsídio por trabalho em turnos rotativos inclui a retribuição por trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores inseridos nos regimes de turnos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 da presente cláusula, terão direito a dois dias de férias adicionais, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

4 — Os trabalhadores inseridos no regime de turnos previsto na alínea a) do n.º 1 da presente cláusula, terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

5 — Para além do estipulado nos precedentes números, os trabalhadores com mais de 55 anos de idade que estejam inseridos num dos regimes mencionados no n.º 1 da presente cláusula, terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

6 — A mudança a título permanente, por decisão da empresa, do regime de trabalho por três turnos para regime de dois turnos, ou do regime de trabalho por três turnos ou dois turnos para horário fixo, implicará a continuação de pagamento do subsídio de turno mais elevado em vigor à data da mudança em causa, pelo período de três meses, caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos seis meses, ou pelo período de seis meses caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos um ano.

A cessação da prestação de trabalho em regime de turnos previsto na alínea c) do n.º 1, implicará a continuação do respectivo pagamento apenas até ao final do mês em que teve lugar a prestação de trabalho nesse regime.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a passagem da prestação em regime de turnos previsto na alínea c) do n.º 1 para o regime de três turnos, dois turnos ou fixo, com carácter de permanência, será regido pelo exposto no disposto no 1.º parágrafo.

7 — Na passagem de um a outro horário, deve ser respeitado um período mínimo de descanso de trinta e cinco horas.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

Cláusula 35.^a

Prémios de assiduidade e de competitividade

1 — A Empresa pagará aos trabalhadores um prémio de assiduidade calculado na base de uma percentagem sobre a remuneração mensal base, nos termos do estipulado no anexo vi a este AE, que dele faz parte integrante.

2 — Com o objectivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores, a Empresa atribuirá um prémio de competitividade de acordo com as regras gerais, estabelecidas no anexo vi deste AE, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro;
- n) Terça-feira de Carnaval;
- o) 13 de Junho (feriado municipal).

2 — A Empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de Dezembro.

3 — Relativamente aos trabalhadores que prestem trabalho num regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, a Empresa encerrará nos dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior que realizem a prestação normal de trabalho em dia feriado obrigatório têm direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à Empresa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 37.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil, sem ligação ao absentismo, considerando-se que esse período já integra os dias adicionais de férias previstos no artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de Dezembro, à razão de 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4 — 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.

Cláusula 38.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores até 31 de Março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia directa de cada trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

5 — No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência.

A Empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6 — No caso de ambos trabalharem para a Empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles, gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da Empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 39.^a

Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de Junho e 30 de Setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a Empresa.

Cláusula 40.^a

Data limite do gozo de férias — Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo escrito.

Cláusula 41.^a

Efeitos de interrupção, antecipação ou aditamento de férias por iniciativa da Empresa

1 — Depois de marcado o período de férias, a Empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

3 — Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas a Empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 42.^a

Modificação das férias por impedimento

1 — Se na data prevista para início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por razões que lhe não sejam imputáveis, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da Empresa e do trabalhador.

3 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela Empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2 — Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à Empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da segurança social.

3 — Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objecto de acordo entre o trabalhador e a Empresa.

4 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela Empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Férias e 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 de gozo do direito de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de Abril do ano imediato.

Cláusula 45.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a Empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respectivo direito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 46.^a

Definição de falta e princípios gerais

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

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

3 — Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1 — As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madrastra).

Não será considerado o tempo do dia em que a ocorrência for comunicada durante o período de trabalho;

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados) ou de quem viva maritalmente com o trabalhador;

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;

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

g) As faltas dos trabalhadores-estudantes, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) Ausência por ocasião do nascimento de filho do trabalhador por cinco dias úteis, utilizando a prerrogativa no prazo de um mês;

i) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

j) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

k) Ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

l) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Todas as faltas não previstas no número anterior são injustificadas.

Cláusula 48.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antece-

dência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2 — A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo receptor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3 — Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas

1 — Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2 — Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 47.^a na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 80.^a

3 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 1 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 1 da cláusula 47.^a determinam perda de retribuição, obrigando-se a Empresa a pagar ao trabalhador a diferença entre o valor do subsídio recebido da segurança social e o valor ilíquido da retribuição.

5 — 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.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

7 — 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, nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 50.^a

Poder disciplinar

A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

Cláusula 51.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos

pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a Empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias normais e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO VI

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela Empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido à Empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 54.^a

Justa causa de despedimento por parte da Empresa

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da Empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da Empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da Empresa, elementos dos corpos sociais, 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 administrativas.

Cláusula 55.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a Empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — Na inquirição, o trabalhador-arguido, querendo, será assistido por dois colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 56.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na Empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 58.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com Justa causa**

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela Empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 58.^a**Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 59.^a**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à Empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 60.^a**Encerramento temporário ou diminuição de laboração**

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 61.^a**Direito dos trabalhadores objecto de despedimento por causas objectivas**

1 — Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de um ano a contar da data do despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a Empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objecto de despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2 — A Empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII**Preenchimento de vagas — Admissões****SECÇÃO I****Preenchimento de vagas****Cláusula 62.^a****Definição de promoção**

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 63.^a**Crítérios de promoção**

Sempre que haja lugar a promoção a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 64.^a**Preenchimento de vagas**

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II**Admissões****Cláusula 65.^a****Condições de admissão**

1 — A Empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2 — Aquando da admissão, a Empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a**Admissões especiais**

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de um ano a contar da morte de trabalhador ao serviço a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 67.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Princípios gerais da formação

1 — A Empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo e participado.

3 — A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4 — No final de cada acção de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respectiva classificação final.

5 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6 — As acções de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7 — Durante as acções de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão na medida do necessário, dispensados de toda a actividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efectivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

Cláusula 69.^a

Complicação financeira

1 — A Empresa compartilhará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos

números seguintes, desde que directamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a Empresa considere de interesse.

2 — Para a formação escolar obrigatória a Empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3 — Nos restantes graus de ensino, a Empresa compartilhará entre 20 % e 100 % dos respectivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 70.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2 — Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever da Empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Categorias profissionais

Cláusula 72.^a

Atribuição de categorias e funções

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela Empresa numa categoria segundo as funções efectivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2 — A Empresa poderá requerer à Comissão Paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por

razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 73.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1 — Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 74.^a exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efectivo por mais de 120 dias consecutivos ou 150 alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5 — Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respectiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6 — Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 74.^a

Substituições temporais

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respectivo exercício.

5 — Se a substituição durar por mais de 120 dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6 — Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7 — Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no n.º 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição,

produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

CAPÍTULO XII

Benefício sociais

Cláusula 75.^a

Actividades infantis

1 — A Empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2 — Aos restantes trabalhadores cujos filhos não tenham vaga nas instalações, a Empresa atribuirá um subsídio mensal por cada filho, até ao limite de idade de 12 anos, que frequente estabelecimento de ensino equivalente.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a Empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

a) Creche — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril e coloquem os seus filhos em creches, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo i, nas condições constantes de regulamentação interna;

b) Jardim infantil — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo i, nas condições constantes de regulamentação interna;

c) Tempos livres — aos trabalhadores, com excepção dos que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no bairro, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo i, nas condições constantes de regulamentação interna.

4 — A Empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no anexo i, quando nos termos da respectiva escala, prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respectivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

Cláusula 76.^a

Subsídio para filhos deficientes

A Empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

Cláusula 77.^a

Refeições e subsídios de alimentação

1 — A Empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — A Empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no activo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo I.

3 — Os trabalhadores compartilharão no custo da refeição no montante fixado no anexo I.

4 — Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efectivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de meio período normal de trabalho, suportarão a quantia fixada no anexo I por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do n.º 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 78.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respectivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da Empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 79.^a

Fardamentos e fatos de trabalho

A Empresa concederá aos trabalhadores fatos de trabalho, protectores para os ouvidos, calçado apropriado e equipamento, uniformes e outros, para uso exclusivo e obrigatório nos seus locais de trabalho, de acordo com as normas definidas em regulamentação interna.

Cláusula 80.^a

Complementos de subsídios e pensões; adiantamentos

A Empresa garantirá o pagamento dos complementos, e adiantamentos nos termos previstos e regulados nos anexos IV e V.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na Empresa

Cláusula 81.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Delegado sindical — o representante do sindicato na Empresa;

b) Comissão sindical — organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) Comissão intersindical — organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 82.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global 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.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no n.º 2, por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção.

Cláusula 83.^a

Instalações de comissões sindicais

A Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da Empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 84.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela Empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — No exercício da sua actividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na Empresa.

3 — As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respectivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 17.^a, n.º 1.

Cláusula 85.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as zonas poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais por zona a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 89.^a, é determinado da seguinte forma:

a) Zona com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Zona com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Zona com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Zona com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Zona com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{(n - 500)}{(200)}$$

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 86.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2 — A Empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3 — A Empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspectos conexos com os trabalhadores seus representados.

Cláusula 87.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da Empresa

1 — A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

Cláusula 88.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de onze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical, consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a Empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 89.^a

Quotização sindical

1 — A Empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a Empresa a fazê-lo.

2 — Sempre que possível, dos mapas referidos no n.º 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 90.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- 1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;
- 2) Diligenciar para que se mantenha na Empresa um bom ambiente de trabalho;
- 3) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- 4) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- 5) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida;
- 6) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções;
- 7) Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respectivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais;

8) Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua actividade ao serviço da Empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 91.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;
- 2) Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas;
- 3) Efectuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas;
- 4) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- 5) Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados;
- 6) Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar;
- 7) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 9) Guardar segredo sobre todos os assuntos da Empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controle de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 92.^a

Propriedade intelectual

- 1 — Pertencem à Empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua actividade para a Empresa.
- 2 — Não estando prevista a remuneração especial da actividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 93.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à Empresa:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício;
- 2) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas;
- 3) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos especialmente previstos no presente AE e na lei;
- 4) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para

fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

5) Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

6) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei;

7) Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 94.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da Empresa.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na Empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos 30 dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5 — Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 95.^a

Diuturnidades

Os valores das diuturnidades que alguns trabalhadores ainda vinham auferindo em Janeiro de 2009, passam a integrar o valor da remuneração base do trabalhador, deixando de haver rubrica específica para este efeito no recibo de vencimento.

Cláusula 96.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

ANEXOS

I — Tabelas 2009

ANEXO I

Cláusula	Prestação pecuniária	2009 (euros)
77. ^a , n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,12
14. ^o	Pequeno-almoço.	2,55
10. ^a , n.º 6, e 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Almoço.	9,15
10. ^a , n.º 6, e 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Jantar	9,15
10. ^a , n.º 6, e 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Ceia	9,15
32. ^a , n.º 1	Abono para falhas	35,05
34. ^a	Subsídio de prevenção	2,05
75. ^a , n.º 3	Creche	50,80
75. ^a , n.º 3	Jardim infantil	69,10
75. ^a , n.º 3	Tempos livres	44,70
75. ^a , n.º 4	Apoio infantil	20,35
78. ^a	Subsídio de funeral	520,70

ANEXO II.1

Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior;
Chefia intermédia;
Técnico superior;
Técnico;
Administrativo.

a) Categorias:

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior — esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da Empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da Empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da Empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Chefia intermédia — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e ou humanos ao seu dispor.

Técnico superior — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de actividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da Empresa.

Técnico — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de tarefas de cariz técnico especializado em diversas áreas da Empresa.

Administrativo — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

b) Funções:

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo:

Assistente Administrativo;
Técnico administrativo;
Secretário;

Técnico:

Operador de logística;
Coordenador de equipa de produção;
Operador de processo;
Técnico de qualidade;
Técnico de manutenção;
Técnico superior;
Técnico superior;

Chefia intermédia:

Supervisor;
Coordenador de equipa;

Chefia superior:

Director;
Gestor.

ANEXO II.2

Definição de funções

Assistente administrativo. — Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da Empresa.

É o trabalhador que, com os conhecimentos teórico-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas actividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como

a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Técnico administrativo. — Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da Empresa.

Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objectivos propostos. As actividades podem ter um cariz técnico.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Secretário. — Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente; marcação de reuniões, administração geral de escritório.

Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige actas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Operador de logística. — É o trabalhador que executa tarefas gerais de suporte ao processo na área à qual se encontra adstrito, assegurando os requisitos das operações de entrada e saída de mercadorias, materiais e ou produtos.

Realiza a movimentação, arrumação e organização dos mesmos com recurso a equipamentos de logística, opera equipamentos periféricos de suporte, inseridos no processo produtivo, de acordo com as boas práticas de manuseamento, procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Operador de processo. — É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.

Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo e manutenção de equipamentos/linhas de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como actividades planeadas de produção e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos, respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufactura e dos equipamentos, boas práticas de operação e manutenção.

Cumprir as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, desafiando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas, bem como a optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua.

Pode operar equipamentos de produção em caso de avaria, manutenção preventiva ou nas horas de refeição, a fim de assegurar o funcionamento ininterrupto dos equipamentos, consoante as necessidades de negócio em cada momento existentes.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Técnico de qualidade. — É o trabalhador que assegura a auditoria da qualidade aos materiais, subprodutos e ou produto final, planeando e executando a recolha de amostras, as análises físicas, químicas e visuais.

Controla o cumprimento dos parâmetros de produto e processo, de acordo com as normas, métodos e procedimentos da empresa, de forma a garantir o cumprimento das especificações e requisitos legais estabelecidos e fomentando a melhoria contínua da qualidade dos produtos e processos produtivos.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Coordenador equipa de produção. — É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

Coordenação de um número médio de máquinas e pessoas, podendo utilizar meios informáticos, mecânicos, eléctricos e de outro tipo.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada de acordo com o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Técnico superior. — É o trabalhador que possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da Empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Coordenador de equipa. — Coordena, controla e assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos da sua equipa.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Supervisor. — É o trabalhador que supervisiona as actividades de uma equipa de profissionais e ou de processo, numa área da Empresa, por forma a alcançar os objectivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

Supervisão de actividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Gestor/director. — Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

ANEXO II.3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

A Empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A Empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adopta conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas em especial para colmatar necessidades no que diz respeito ao novo modelo de progressão profissional para as operações.

a) Evolução profissional

1 — O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de

acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel activo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2 — Para a implementação deste modelo, a Empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras actividades de desenvolvimento.

b) Princípios

3 — Por evolução profissional, entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4 — Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela Empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5 — A Empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exactamente com o objectivo de fomentar a evolução profissional.

6 — É objectivo da Empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

c) Conceitos do modelo de evolução profissional

7 — Categoria/função — retrato claro e objectivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na organização.

8 — Evolução profissional — conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical — evolução para uma categoria/função distinta;

b) Horizontal — evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, nos seguintes termos:

Categoria profissional de técnico — no caso das funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção e técnico de qualidade, a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4;

Para a função de coordenador de equipa de produção, a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2;

Categoria profissional de administrativo — no caso da função de assistente administrativo a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4;

Para as funções de técnico administrativo e de secretário, a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de

desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2;

Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela Empresa, em cada momento em vigor.

9 — Nenhum trabalhador é elegível para mais do que um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10 — Aos trabalhadores admitidos na Empresa, nos termos dos pontos 15 e 16, infra, será atribuído o título interno de nome da função *júnior*, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: operador de logística *júnior*.

d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

11 — Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

a) Requisitos definidos no perfil da função;

b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;

c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos três anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;

d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos três anos;

e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos dois anos:

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com excepção das seguintes:

Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.^a do AE;

Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

Ausências ao abrigo das alíneas b), c), h), j), k) e l) do n.º 1 da cláusula 47.^a do AE;

Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

Ausências no período de internamento hospitalar e respectivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador;

Ausências por parentalidade e aleitação;

f) Experiência profissional mínima efectiva de três anos na função anterior, no caso de progressão vertical.

12 — Evolução horizontal:

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da Empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente;

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitem para a fase de desenvolvimento profissional seguinte, será sempre assegurada nos seguintes termos:

No caso de transitar da fase 1 para a fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 2 para a fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 3 para a fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

d) Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela Empresa em cada momento em vigor.

13 — Evolução vertical:

a) No caso da categoria profissional de técnico (que abrange as funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção, técnico de qualidade e coordenador de equipa de produção) e no caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta, será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela Empresa em cada momento em vigor.

14 — Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

e) Enquadramento e remuneração

15 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na Empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua actividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16 — O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objectivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17 — Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da Empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a Empresa enquadrar directamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/função correspondente.

18 — Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da Empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua actual situação.

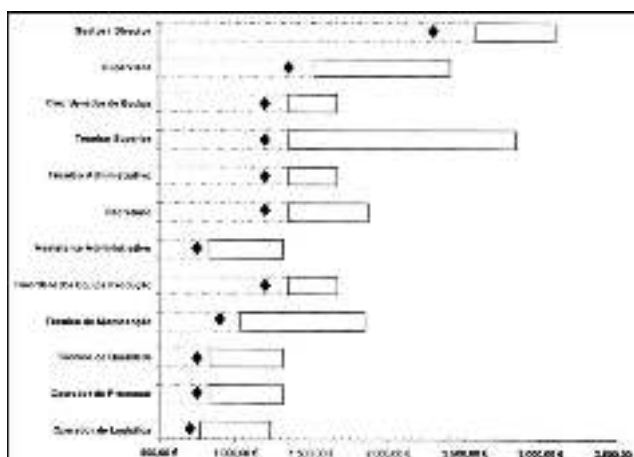
19 — O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente ex-

cepcionados em função das necessidades do negócio, especial responsabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

(Em euros)				
Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	700	771	1 230
	Operador de processo	750	828	1 322
	Técnico de qualidade	750	828	1 322
	Técnico de manutenção	900	1 029	1 850
	Coordenador de equipa de produção	1 200	1 349	1 674
Administrativo	Assistente administrativo	750	828	1 322
	Secretário	1 200	1 349	1 874
	Técnico administrativo	1 200	1 349	1 674
Técnico superior	Técnico superior	1 200	1 349	2 843,50
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 200	1 349	1 674
	Supervisor	1 350	1 522	2 412
Chefia superior	Gestor/director	2 300	2 585	3 102



ANEXO IV

Complementos e adiantamentos

1 — Doença — em caso de doença comprovada, a Empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço. Se o trabalhador o solicitar, a Empresa garantir-lhe-á o pagamento da totalidade daquela retribuição mensal líquida, recebendo da segurança social os valores do subsídio devidos por esta, se for o caso.

Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela Empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da segurança social ou outros.

2 — Assistência à família — em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela segurança social, a Empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela segurança social,

que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço, recebendo da segurança social os valores do subsídio devidos por esta.

3 — Maternidade/paternidade — durante as licenças por maternidade/paternidade, os trabalhadores têm direito a receber, na data habitual, uma importância igual à do seu vencimento líquido, revertendo o respectivo subsídio da segurança social para a Empresa, procedendo-se, então, aos respectivos acertos. Se o subsídio concedido pela segurança social for inferior ao vencimento líquido, a Empresa suportará esse diferencial. Se o subsídio exceder o valor pago pela Empresa, a diferença reverterá a favor do trabalhador.

4 — Caso o valor dos subsídios da segurança social contemplados no presente anexo, venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

5 — Caso a segurança social envie os subsídios directamente para o trabalhador, tendo este entretanto recebido o

adiantamento/complemento da Empresa, deverá o trabalhador informar de imediato a Empresa e entregar o subsídio recebido, procedendo-se aos necessários acertos.

6 — Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da Empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente actualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e ou da segurança social. Caso o trabalhador o solicite, a Empresa garantir-lhe-á o pagamento da totalidade daquela retribuição mensal líquida, recebendo da companhia de seguros e ou da segurança social as referidas quantias até ao limite daquela retribuição;

b) O pagamento pela Empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer;

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador a Empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal líquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afectado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respectiva categoria/função.

ANEXO V

Plano de Pensões

Plano de Pensões da Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.

I — Disposições gerais

Artigo 1.º

Objectivo

O Plano de Pensões da Tabaqueira («Plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O Plano entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.

Artigo 3.º

Elegibilidade

1 — São elegíveis para participar no Plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («Empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2 — No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos 90 dias de vigência do contrato de trabalho,

realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

Artigo 3.º-A

Beneficiários

Os beneficiários do Plano de Pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

a) O trabalhador;

b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no regime geral da segurança social (ex., cônjuges, filhos, etc.);

c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no regime geral da segurança social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

1 — Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da segurança social como idade normal de acesso à pensão por velhice, actualmente de 65 anos.

2 — Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da segurança social aplicável, quer na idade normal de reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3 — Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da segurança social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º

Opção

1 — Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;

b) Nesse caso, a Empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;

c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela Empresa.

2 — Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3 — Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do Plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

II — Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

1 — Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pela Empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros — despesas com a gestão e depósito do Fundo de Pensões — até ao momento da sua atribuição.

2 — Os custos administrativos deste plano serão suportados pela Empresa.

Artigo 7.º

Contribuições

1 — Ao abrigo deste plano, a Empresa fará contribuições de 7,5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2 — As contribuições da Empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no n.º 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa.

3 — O trabalhador poderá também efectuar contribuições para este plano. A Empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4 — As contribuições da Empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5 — As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma a que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no activo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na Empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adoptadas na Empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pelo Instituto de Seguros de Portugal (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

Artigo 9.º

Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da Empresa previstas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela segurança social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à Empresa, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, e na data em que o óbito for certificado à Empresa, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da segurança social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da segurança social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afecto, resultante do valor acumulado das contribuições da Empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do Plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições	Percentagem
Inferior a um ano	0
Igual ou superior a um ano e inferior a dois anos	33

Período de contribuições	Porcentagem
Igual ou superior a dois anos e inferior a três anos . . .	67
Igual ou superior a três anos	100

2 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da Empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do Plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4 — Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, terão que transferir, obrigatoriamente, num prazo de dois meses, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro Fundo de Pensões, Fechado ou Aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um Fundo de Pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes serão transferidos para um Fundo de Pensões Aberto (médio) a indicar pela entidade gestora do Fundo de Pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o Fundo de Pensões da Tabaqueira.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

(Presentemente, pelo menos em dois terços do montante dos benefícios resultantes das contribuições da Empresa tem de ser recebido sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.)

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

1 — Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2 — A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da segurança social portuguesa.

3 — Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da segurança social.

4 — O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou colectivo, por forma a que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da Empresa.

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1 — As contribuições da Empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efectuadas trimestralmente.

2 — As contribuições próprias do trabalhador serão efectuadas trimestralmente.

3 — A entidade gestora do Fundo de Pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da Empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma a que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4 — Será dada ao trabalhador a possibilidade de seleccionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de dois fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5 — Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à recepção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de dois fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respectivo valor será determinado por forma a que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III — Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

1 — A Empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\left[\frac{2,25}{100} \right] \times \left[\frac{RM \times 14}{12} \right] \times (n + 2)$$

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de serviço, com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço, a Empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de

reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{50}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right)$$

3 — O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de segurança social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de Fevereiro, substituindo a referência ao salário mínimo nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo Indexante de Apoios Sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio. No caso de o trabalhador ter efectuado contribuições para a segurança social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efectuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4 — O complemento de reforma será pago pelo Fundo de Pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela segurança social da situação de reformado.

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

1 — A Empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculado segundo a fórmula:

$$\left(\frac{1,5}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right) \times [n + 2]$$

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa, com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela Empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{40}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right)$$

3 — Caso não exista cônjuge sobrevivente, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela segurança social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela segurança social.

ANEXO VI

Prémios de assiduidade e de competitividade

A — Prémio de assiduidade

1 — A Empresa pagará aos trabalhadores um prémio de assiduidade calculado na base de uma percentagem sobre a remuneração mensal base, nos seguintes termos:

Prémio trimestral:

Ausências até 1,5 dias — 15 %;
Ausências até 2,5 dias — 10 %;
Ausências superiores a 2,5 dias — 0 %.

Prémio anual:

Ausências de 0 dias — 25 %;
Ausências até 3 dias — 20 %;
Ausências até 6 dias — 15 %;
Ausências até 10 dias — 10 %;
Ausências superiores a 10 dias — 0 %.

2 — Para efeitos do previsto no número precedente o prémio será calculado tendo em conta anos civis e quatro trimestres em cada ano civil.

3 — Considerar-se-á ausência toda e qualquer ausência do trabalhador, com excepção das faltas seguintes:

a) Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 89.ª;

b) Faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas b), c), h) e j) do n.º 1 da cláusula 47.ª;

d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

e) Faltas dadas pelos trabalhadores estudantes nos termos da lei, para a prestação de provas de avaliação, no dia da prova;

f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador.

4 — Não se incluem no âmbito da presente cláusula os trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

B — Prémio de competitividade

1 — Com o objectivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores para a consolidação dos objectivos da Empresa, é instituído um prémio de competitividade que obedecerá às seguintes regras gerais.

2 — São elegíveis para o prémio de competitividade os trabalhadores das operações cujas funções tenham um impacto directo na produção, cabendo à Empresa a decisão sobre as áreas/equipas/trabalhadores a abranger.

3 — O prémio de competitividade é composto por duas componentes:

a) Componente individual (*CI*) — que premeia o desempenho de cada um, segundo as regras e critérios definidos no processo de avaliação anual de desempenho;

b) Componente colectiva (CC) — que premeia a contribuição para os resultados da fábrica em cada trimestre.

4 — O prémio será calculado tendo em conta os quatro trimestres de cada ano civil e será calculado sobre uma percentagem do salário base mensal de cada trabalhador. As componentes individual e colectiva serão calculadas com base numa percentagem inerente a indicadores de gestão e uma percentagem inerente a indicadores de desempenho individual.

Os indicadores de gestão atingidos a utilizar serão os valores acumulados, por trimestre, obtidos no último dia desse mesmo trimestre.

5 — Os indicadores de gestão e respectivos objectivos e as ponderações correspondentes são definidas pela Empresa em cada ano, ouvidas as estruturas sindicais outorgantes deste AE.

6 — Considerar-se-á ausência, para efeitos de aplicação do indicador de gestão assiduidade, toda e qualquer ausência do trabalhador, com excepção das faltas seguintes:

a) Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.ª;

b) Faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas b), c), h) e j) do n.º 1 da cláusula 47.ª;

d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

e) Faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes nos termos da lei, para a prestação de provas de avaliação, no dia da prova;

f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador.

7 — As faltas injustificadas penalizam o recebimento do prémio na sua totalidade, no respectivo trimestre.

8 — O pagamento do prémio de competitividade tem como base a fórmula a seguir indicada que poderá ser adequada, em cada ano, pela Empresa com respeito do previsto no n.º 5.

O pagamento do prémio de competitividade terá como base a seguinte fórmula:

$$\text{Componente Colectiva} = 40\% \times \text{Valor Base} \times \left(\frac{35VQI + 50CPQI}{12 \times MS} + R + U + DT \right) \\ + \text{Componente Individual} = 40\% \times 24 \times \text{Valor Base} \times A \times B \times C \times D$$

em que:

Valor Base = 35 % × Salário Base Mensal por trimestre, para trabalhadores sem isenção de horário de trabalho; ou

Valor Base = 7,5 % × Salário Base Mensal por trimestre para trabalhadores com isenção de horário de trabalho;

Q = % cumprimento de objectivos partilhados de qualidade, que engloba o índice visual de qualidade (VQI) e o índice de qualidade física do cigarro (CPQI) (peso 40 %);

MS = % cumprimento de objectivos partilhados de *Market Survey* (peso 0 % — vermelho, 0 % — amarelo ou 100 % — verde);

R = % cumprimento de objectivos partilhados de rejeições e Bloqueios (peso 15 %);

U = % cumprimento de objectivos partilhados de *Uptime* (peso 20 %);

DT = % cumprimento de objectivos partilhados de desperdício total (peso 25 %);

AD (avaliação de desempenho) = % atribuída em função da classificação anual do desempenho: notas 1 e 2 = 0 %; nota 3 = 100 %; nota 4 = 125 %, e nota 5 = 150 %;

S = % cumprimento de objectivos individuais de segurança (exemplos em procedimento interno): 0 % ou 100 %;

A = % cumprimento de objectivos individuais de assiduidade de acordo com os seguintes critérios:

Trimestral:

Ausências até 1,5 dias — 100 %;

Ausências até 2,5 dias — 50 %;

Ausências superiores a 2,5 dias — 0 %;

Anual — dos 40 %:

Ausências de 0 dias — 100 %;

Ausências até 3 dias — 75 %;

Ausências até 6 dias — 50 %;

Ausências até 10 dias — 25 %;

Ausências superiores a 10 dias — 0 %;

C = % cumprimento de objectivos individuais de cumprimento das normas (0 % ou 100 %).

9 — A componente individual de avaliação de desempenho não é aplicável aos trabalhadores que, embora estejam elegíveis para o prémio de competitividade, já estejam abrangidos por um sistema de avaliação de desempenho que implique a possível atribuição de uma percentagem de aumento salarial por mérito, apenas se aplicando a componente colectiva.

10 — A evolução da componente colectiva do prémio ao longo do trimestre, bem como os resultados finais dos trimestres serão afixados nos locais habituais de informação da Empresa.

11 — Em caso de admissões ou saídas da Empresa, o prémio de competitividade será pago tendo como referência um trimestre completo de trabalho, ou seja, se o trabalhador na data de admissão ou na data de saída não tiver completado o trimestre, não terá direito a receber qualquer prémio nesse trimestre.

12 — No caso de promoções, alterações de função ou ainda mudanças para áreas não elegíveis, o prémio de competitividade será pago proporcionalmente ao tempo trabalhado durante o período de elegibilidade, tendo em atenção os indicadores do trimestre.

C — Disposições transitórias

1 — Para os trabalhadores elegíveis para o prémio de competitividade, a aplicação do prémio de assiduidade ficará suspenso até 31 de Dezembro de 2010, aplicando-se neste período única e exclusivamente, o prémio de competitividade, de acordo com a fórmula e regras supra indicadas.

2 — Se durante os anos de 2009 e 2010 se constatar que uma média de 70 % ou mais dos trabalhadores receberam,

por via do prémio de competitividade, um montante superior ao que aufeririam por via da aplicação do prémio de assiduidade (de acordo com as regras estatuídas no ponto A do presente anexo) o prémio de assiduidade será definitivamente substituído pelo prémio de competitividade, a partir da data em que o necessário apuramento for possível, o que se espera que aconteça até 31 de Março de 2011. A partir desta data, e reunidas as condições atrás referidas, o prémio de assiduidade deixará de ter qualquer aplicação.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do seguinte Sindicato:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 22 de Junho de 2009. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — Rodolfo José Caseiro.*

Depositado em 23 de Julho de 2009, a fl. 53 do livro n.º 11, com o n.º 181/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos e outros — Revisão global.

Revisão global do acordo de empresa aplicável aos licenciados e bacharéis, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006.

Revisão global

Aos 14 dias do mês de Julho de 2009, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos, a FE — Federação dos Engenheiros e a FEC-TRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações/CGTP-IN acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.ª deste AE obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro, todos os técnicos superiores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga o Metropolitano de Lisboa, E. P., prestador do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, detentores de um grau académico conferido pelo

ensino superior e que exerçam funções de técnico superior, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange este empregador e 202 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

Com excepção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de Janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de Dezembro de 2013.

Cláusula 3.ª

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da empresa e três dos sindicatos outorgantes do AE, permitindo-se a sua assessoria.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

CAPÍTULO II

Admissões e prestação do trabalho

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que:

- a) Possuírem as habilitações académicas respectivas;
- b) Sejam aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes da empresa;
- c) Não serem reformados ou não estarem em situação equiparada.

Cláusula 5.ª

Readmissão

1 — A rescisão do contrato de trabalho não prejudica, no caso de readmissão, a antiguidade anteriormente adquirida, com excepção dos regimes do complemento de pensão de reforma e de sobrevivência, previstos nas cláusulas 25.ª e 26.ª.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a lei geral, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, será readmitido na sua anterior categoria, sem perda dos direitos e garantias adquiridos.

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de acordo com o anexo I.

Cláusula 7.ª

Acessos e promoções

1 — As condições de acessos e promoções são as constantes do anexo I.

2 — A avaliação técnico-profissional para efeitos de acessos e promoções será feita através de informações anuais, nos termos e pela forma prevista no anexo II.

Cláusula 8.^a

Exercício de funções em comissão de serviço

1 — Sem prejuízo das situações identificadas em sede legal, podem ainda ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos de chefia desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponha, quanto aos respectivos titulares, especial relação de confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2 — O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e efeitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente a celebração de acordo escrito assinado por ambas as partes, sendo remunerados de acordo com as normas regulamentares vigentes na empresa.

3 — O exercício de cargo ou função em comissão de serviço por cinco ou mais anos consecutivos confere ao seu titular, no final da comissão de serviço, o direito a manter a última retribuição auferida no decurso da comissão de serviço, salvo se esta tiver cessado por motivos de natureza disciplinar ou a pedido do trabalhador.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o contrato para o exercício do cargo ou funções em comissão de serviço, poderá prever especiais garantias de retribuição no momento da cessação da comissão de serviço.

Cláusula 9.^a

Período normal de trabalho/horário de trabalho

1 — O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho e entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — O período normal de trabalho é de 36 horas semanais, sem prejuízo de qualquer outro horário que venha a ser imposto por lei aos trabalhadores abrangidos por este acordo.

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do horário de trabalho.

2 — O máximo de horas suplementares possíveis para cada trabalhador não excederá, em princípio, as 200 horas anuais.

3 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho suplementar, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.

Cláusula 11.^a

Serviço de prevenção

1 — A empresa organizará escalas de prevenção, em regime de rotação, não podendo, em regra, cada trabalhador estar de prevenção mais do que um fim de semana em cada mês.

2 — O trabalhador designado para prevenção estará sempre localizável e à disposição da empresa nos dias de descanso semanal e feriados.

3 — O serviço de prevenção será remunerado no valor de € 72,88 por cada dia de escala de prevenção.

4 — O montante estabelecido no n.º 3 será actualizado, no mínimo, na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa aplicável aos técnicos superiores.

Cláusula 12.^a

Deslocações em serviço

1 — Às deslocações em serviço aplicar-se-á o regime de ajudas de custo definido pela empresa.

2 — Nas deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula o trabalhador terá direito a um seguro de viagem equivalente a 10 anos da sua retribuição à data, a favor do beneficiário que indicar ou, na falta de indicação, a favor dos seus herdeiros.

3 — A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, nomeadamente para fiscalização de obras, realização de ensaios de recepção em fábricas de fornecedores, execução de tarefas por actuação inesperada ou durante o período nocturno de conservação da rede, será compensada em função dos quilómetros percorridos, nas condições em vigor na empresa.

Cláusula 13.^a

Férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 24 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano da admissão, 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.

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 ao dia 30 de Junho do ano civil 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.

5 — As férias terão sempre início no 1.º dia a seguir ao período de descanso semanal, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

6 — Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

7 — Os trabalhadores que gozem férias fora da época normal de férias, quer seguida quer interpoladamente, terão direito a um acréscimo de dias de férias e respectivo subsídio, a gozar sempre no período fora da época normal de férias, o qual pode ser gozado no seguimento ou não do período inicial de férias.

a) Sempre que goze oito dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de dois dias úteis de férias;

b) Sempre que goze 12 dias úteis ou mais dias de férias fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 3 dias úteis de férias.

8 — Aos dias de férias previstos no n.º 1 acrescem dias de férias suplementares, se no ano a que as férias se reportam o trabalhador não tiver faltado, ou, faltando, se as mesmas forem justificadas, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de um dia de falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três dias de faltas ou seis meios dias.

9 — Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

- a) Férias;
- b) Tolerância de ponto;
- c) Descanso compensatório;
- d) Medicina do trabalho;
- e) Acidentes de trabalho;
- f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;
- g) Deslocações em serviço;
- h) Licença de parto;
- i) Licença parental;
- j) Luto;
- l) Cumprimento de obrigações legais;
- m) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;
- n) Ausências ao abrigo do crédito de horas atribuído ao CCDTML;
- o) Gozo de até oito horas do crédito de horas previsto na cláusula 15.ª;
- p) Doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;
- q) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário.

10 — No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente à retribuição fixa, acrescido de mais dois dias, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.

Cláusula 14.ª

Feriados

Os trabalhadores têm direito aos feriados obrigatórios estabelecidos na lei geral, bem como a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho.

Cláusula 15.ª

Faltas

Para além das faltas justificadas nos termos da lei geral consideram-se ainda justificadas as faltas que forem dadas ao abrigo do crédito de horas de 28 horas por ano para tratar assuntos pessoais, sujeito aos seguintes condicionalismos:

Não pode ser gozado imediatamente antes ou depois de qualquer período de férias, salvo a utilização especial definida na alínea o) do n.º 9 da cláusula 13.ª;

Obrigatoriedade de um aviso prévio de vinte e quatro horas;

Em caso de não ser dado o aviso prévio de vinte e quatro horas, será efectuado o desconto de uma hora no crédito global, para além do tempo efectivo utilizado.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 16.ª

Retribuição do trabalho

1 — Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho com carácter de regularidade.

2 — As remunerações mensais devidas aos técnicos superiores são as que constam do anexo III.

3 — A retribuição fixa integra a remuneração base, as anuidades e os subsídios que fazem parte integrante do valor hora.

4 — A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Remuneração fixa} \times 12}{\text{Horas semanais efectivamente praticadas} \times 52}$$

Cláusula 17.ª

Anuidades

1 — Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de € 8,37.

2 — Por cada três anos de antiguidade será bonificada a remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula, mediante a atribuição de uma anuidade suplementar.

3 — Não terão os técnicos superiores direito à contagem de anuidades após a data a partir da qual lhes seja legalmente possível a passagem à situação de reforma por velhice.

4 — O montante estabelecido no n.º 1 será actualizado, no mínimo, na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa aplicável aos técnicos superiores.

Cláusula 18.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição fixa, que será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão, pelo Natal, a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Em caso de suspensão de contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, motivado por doença, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil.

4 — Na situação descrita no número anterior, o trabalhador deverá requerer à segurança social a atribuição da prestação compensatória do subsídio de Natal, sendo que a

empresa se obriga a complementar o valor percentual não coberto por aquela entidade, de forma a que o subsídio de Natal corresponda a 100 % da sua retribuição fixa.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá pelo Natal a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

Cláusula 19.^a

Prémio de desempenho

1 — Os trabalhadores que, nos termos do anexo II deste acordo, sejam objecto de avaliação e obtenham pontuação enquadrada num dos escalões de classificação A a D, terão direito a um prémio de desempenho, nos termos dos números seguintes.

2 — O prémio de desempenho será anual e pago numa única prestação, a liquidar até ao final do 1.º semestre do ano seguinte aquele a que respeita a avaliação.

3 — O prémio a atribuir será determinado pela fórmula *remuneração base* x 14 x X, sendo X o valor percentual correspondente à classificação obtida no processo de avaliação de desempenho respeitante ao ano anterior, e que terá a seguinte correspondência:

- Classificação A — 5 %;
- Classificação B — 4,5 %;
- Classificação C — 4 %;
- Classificação D — 3,5 %.

Cláusula 20.^a

Subsídio de refeição

1 — O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de € 10,35.

2 — Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efectivo num período completo do dia, ou tenha prestado um mínimo de três horas.

3 — A comparticipação do trabalhador no custo da refeição é no montante de € 2.

4 — Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo, quatro horas.

Cláusula 21.^a

Subsídio de formação

Aos trabalhadores destacados para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio correspondente a 100 % do valor hora respectivo.

Cláusula 22.^a

Transportes

Têm direito ao transporte gratuito nos veículos da empresa, afectos ao serviço público, todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade, desde que estejam na dependência económica paternal ou se encontrem incapacitados.

CAPÍTULO IV

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 23.^a

Protecção na doença

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença, até completar a retribuição mensal líquida, durante o tempo em que mantiver a situação de baixa por doença devidamente comprovada;

b) Ao fim de 365 dias consecutivos de baixa, a situação será reexaminada pela empresa, com vista à manutenção ou cessação do pagamento do subsídio, tendo em conta as características específicas de cada caso.

Em caso de baixas sucessivas a contagem deste prazo só é interrompida se o período de tempo decorrido entre duas situações de baixa for superior a 30 dias;

c) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da retribuição que se verifiquem durante essa situação;

d) Pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2 — A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

Cláusula 24.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A empresa compromete-se a efectuar o seguro de acidentes de trabalho nos exactos termos da lei geral.

2 — A empresa compromete-se a prestar ao trabalhador toda a assistência médica com vista ao cumprimento da lei geral sobre doenças profissionais.

3 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido para a protecção na doença, reforma por invalidez ou velhice e sobrevivência, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será a diferença entre o valor pago pela companhia seguradora e a retribuição mensal líquida normalmente recebida pelo trabalhador acidentado.

4 — Retribuição mensal líquida normalmente recebida é a retribuição média do trabalhador calculada com base nos dias de trabalho e correspondentes retribuições auferidas pelo trabalhador no período de seis meses anterior ao dia do acidente, deduzida dos descontos e retenções legais.

CAPÍTULO V

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

Cláusula 25.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação do trabalho.

2 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social, calculados na base de incidência do valor percentual de $1,5 \times n$ sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo n o número de anos da sua antiguidade na empresa, contada até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição. Porém, no caso da pensão de invalidez, o complemento mínimo será sempre o necessário para atingir os montantes expressos na cláusula 26.^a, («Sobrevivência»).

3 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de Dezembro de 2003.

Cláusula 26.^a

Sobrevivência

1 — O cônjuge, ou o membro da união de facto sobrevivente, cuja respectiva situação tenha sido provada em juízo e reconhecida pela segurança social, terá direito enquanto se encontrar na situação de viuvez, ou de membro da união de facto sobrevivente, a receber 50 % do valor da retribuição fixa, ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos ou equiparados, com direito a abono de família, ou incapacitados, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a pensão de sobrevivência referida no n.º 1 será de 75 %.

3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e ou equiparados com direito a abono de família ou incapacitados estes terão direito à percentagem referida no n.º 1 enquanto subsistir o direito ao referido abono ou se se mantiver a incapacidade.

4 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social ou na totalidade se a esta não houver direito.

5 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador quer durante a sua situação de reforma.

6 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de Dezembro de 2003.

Cláusula 27.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de € 920,28, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respectivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

Cláusula 28.^a

Disposições finais

O presente AE, por ser globalmente mais favorável, revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

ANEXO I

Mapa de categorias

Nível salarial	Técnicos superiores
1	Técnico superior nível 1.
2	Técnico superior nível 2.
3	Técnico superior nível 3.
4	Técnico superior nível 4.
5	Técnico superior nível 5.
6	Técnico superior nível 6.
7	Técnico superior nível 7.
8	Técnico superior nível 8.
9	Técnico superior nível 9.
10	Técnico superior nível 10.
11	Técnico superior nível 11.
12	Técnico superior nível 12.
13	Técnico superior nível 13.
14	Técnico superior nível 14.
15	Técnico superior nível 15.
16	Técnico superior nível 16.
17	Técnico superior nível 17.
18	Técnico superior nível 18.
19	Técnico superior nível 19.
20	Técnico superior nível 20.
21	Técnico superior nível 21.
22	Técnico superior nível 22.
23	Técnico superior nível 23.
24	Técnico superior nível 24.

Regulamento de carreiras

1 — Carreiras profissionais:

Os trabalhadores que exerçam funções cujo desempenho exija habilitações académicas ao nível do ensino superior são integrados na carreira de técnico superior.

2 — Estrutura de carreiras:

A carreira de técnico superior integra 24 níveis.

3 — Acesso:

O acesso à carreira definida no presente regulamento depende de:

- Necessidades funcionais expressas pela empresa;
- Reunir o trabalhador as condições específicas fixadas pela empresa para o desempenho da função.

4 — Níveis de admissão:

A integração na carreira de técnico superior, no momento da admissão do trabalhador, será feita — em regra — num dos níveis de 1 a 5, admitindo-se — com carácter de excepção — a integração num dos níveis de 6 a 12, quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e relevante competência técnica.

5 — Promoções:

a) As promoções ocorrem pela acumulação de créditos de progressão, atribuídos através do processo anual de avaliação do desempenho.

b) Quando o técnico superior alcançar o último nível da categoria — nível 24 — o processo de avaliação de desempenho não gerará mais créditos, sendo os remanescentes integralmente anulados.

c) Na situação referida na alínea anterior, o trabalhador continuará a auferir, todavia, o prémio de desempenho previsto na cláusula 19.^a

6 — Créditos de progressão:

a) Os pontos necessários para a evolução da carreira serão atribuídos em função do resultado do processo anual de avaliação do desempenho, com a seguinte correspondência:

Classificação A — 4 créditos;
Classificação B — 3,5 créditos;
Classificação C — 3 créditos;
Classificação D — 2 créditos;
Classificação E — 0,5 créditos.

b) A progressão na carreira far-se-á consoante o número de créditos atribuídos ao trabalhador, podendo significar uma promoção de um ou mais níveis.

c) Se o número de créditos atribuídos ao trabalhador for superior ao necessário para progredir, os créditos em excesso somar-se-ão aos obtidos no processo de avaliação seguinte.

7 — A evolução na carreira será sempre reportada a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que respeitar o processo de avaliação do desempenho que conferir o total de créditos necessário à progressão.

Mapa de progressões

Nível	Créditos para progressão
1	1 cp
2	1 cp
3	1 cp
4	1 cp
5	2 cp
6	2 cp
7	2 cp
8	2 cp
9	3 cp
10	3 cp
11	3 cp
12	4 cp
13	4 cp
14	4 cp
15	4 cp
16	4 cp
17	6 cp
18	6 cp
19	6 cp
20	8 cp
21	8 cp
22	10 cp
23	12 cp
24	—

ANEXO II

Processo de avaliação de desempenho

1 — Terá lugar anualmente um processo de avaliação do desempenho dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de seis meses de exercício.

2 — A avaliação do desempenho, que será da responsabilidade do superior hierárquico imediato do técnico superior, constará de duas fases, entrevista de actividade e preenchimento da ficha de avaliação do desempenho, e terá a seguinte tramitação:

a) Entrevista de actividade, com indicação das situações relevantes e ocorrências condicionantes verificadas, indicação dos factores mais relevantes para as funções desempenhadas, indicação dos pontos fortes e fracos revelados em termos de situações relevantes e levantamento das necessidades de formação. Deve ser dado conhecimento ao entrevistado do relatório da entrevista de actividade;

b) Preenchimento da ficha de avaliação do desempenho tendo em conta, nomeadamente, a entrevista de actividade e os pontos fortes e fracos detectados em termos de situações relevantes; deverão, de igual forma, ser indicadas as necessidades de desenvolvimento e de formação para melhoria do desempenho detectadas;

c) A notação obtida no preenchimento da ficha de avaliação será enquadrada numa escala de classificação de acordo com o seguinte escalonamento:

Classificação A: = 4,75 < 5,00;
Classificação B: = 3,75 < 4,75;
Classificação C: = 2,50 < 3,75;
Classificação D: = 1,50 < 2,50;
Classificação E: = 1,00 < 1,50;

d) O processo será de seguida entregue ao avaliado para conhecimento e comentário, bem como à hierarquia intermédia, quando exista;

e) Concluída esta fase, serão os processos remetidos ao director respectivo ou ao conselho de gerência, consoante os casos, para efeitos da intervenção homogeneizadora a que se refere o n.º 4;

f) Dos resultados dessa intervenção será obrigatoriamente dado conhecimento ao avaliado e ao primeiro avaliado;

g) O processo de avaliação do desempenho, acompanhado de relatório resumo, contendo também as situações de intervenção homogeneizadora, será apresentado à comissão técnica, para efeitos do n.º 5.2 deste anexo.

3 — A distribuição dos resultados do processo de avaliação pelos vários escalões de classificação deverá observar uma quota global definida para cada uma das áreas da empresa.

3.1 — A quota global representa o número de créditos a atribuir em cada órgão, para o ano de desempenho em análise, e será determinada pela empresa com base na seguinte fórmula:

$$N.º \text{ de efectivos do órgão} * X$$

sendo que:

O número de efectivos do órgão corresponde ao efectivo calculado a 31 de Dezembro do ano a que respeita a avaliação; e

X corresponde ao nível de desempenho definido pela empresa, podendo ser atribuído um factor 3,50, 3,00 ou 2,50 em função do grau de cumprimento de objectivos do órgão.

3.2 — Enquanto não estiverem definidos objectivos, para todos os órgãos, para efeitos de aplicação desta avaliação, será aplicado o factor médio correspondente a 3,00.

3.3 — O resultado da aplicação da quota global será arredondado para o inteiro superior, não podendo o seu total exceder o número de créditos atribuídos.

4.1 — Para garantia do cumprimento da quota global, caberá aos directores e ao conselho de gerência, consoante os casos, uma intervenção homogeneizadora.

4.2 — A homogeneização será devidamente fundamentada nas notações atribuídas, nomeadamente nos parâmetros alterados.

5.1 — É criada uma comissão técnica do processo de avaliação constituída por sete elementos, sendo três designados pelo conselho de gerência, três designados pelas associações sindicais subscritoras deste acordo e um, que desempenhará as funções de coordenador e relator, por acordo entre os restantes membros.

5.2 — A comissão técnica é um órgão de carácter consultivo, não assumindo as suas posições carácter vinculativo, reunirá anualmente, e tem as seguintes competências:

a) Emitir parecer genérico sobre o decurso do processo de avaliação;

b) Emitir parecer sobre as situações de intervenção homogeneizadora;

c) Emitir parecer sobre todos os casos relativamente aos quais o avaliado ou o director respectivo venham a manifestar discordância da notação final, solicitando a intervenção da comissão;

d) Emitir parecer sobre as situações em que o avaliado durante dois anos consecutivos obtenha o nível de classificação E e propor as medidas consideradas adequadas.

5.3 — Nas situações previstas na alínea d) do n.º 5.2 a comissão técnica poderá funcionar, a requerimento do avaliado, com mais dois elementos com formação profissional na área em que o avaliado desempenha funções, a indicar um pelo avaliado e outro pelo avaliador.

5.4 — A comissão técnica funcionará nos termos do regulamento interno que venha a estabelecer, o qual deverá ser aprovado por unanimidade de votos dos seus membros.

Definição do conteúdo dos factores

Conhecimentos profissionais

Conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstre possuir para o desempenho do cargo.

Capacidade de análise

Capacidade para identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

Capacidade de decisão

Capacidade para decidir com independência e acerto, dentro do limite das suas responsabilidades.

Liderança

Aptidão para influenciar os outros a realizar eficientemente uma tarefa.

Flexibilidade

Aptidão para variar de abordagem ou de estratégia, a fim de conseguir realizar uma tarefa.

Estabilidade de desempenho

Capacidade para manter um nível razoável de desempenho em condições de *stress*, incerteza ou ausência de estrutura.

Empenho

Esforço desenvolvido no sentido de realizar as tarefas utilizando ao máximo as capacidades, mesmo quando um esforço menor seria aceitável.

Consecução dos objectivos

Grau de realização dos objectivos definidos quer qualitativa quer quantitativamente.

Capacidade de organização e planeamento

Capacidade para definir, programar e coordenar acções face aos recursos humanos e materiais disponíveis tendo em vista a prossecução de objectivos estabelecidos.

Grau de responsabilidade

Capacidade para resolver questões de forma ponderada, avaliando e assumindo as consequências.

Facilidade de relação com terceiros

Capacidade para estabelecer contactos com pessoas estranhas à empresa, de forma a obter o grau desejado de atenção, cooperação e interesse que favoreça os interesses da empresa. Capacidade para, a nível da empresa, estabelecer relações favoráveis à unidade de acções, coordenação de esforços e cooperação de todos.

Iniciativa

Capacidade para, autonomamente, encontrar soluções adequadas para os problemas.

Adaptação a novas situações

Capacidade para responder adequadamente a novas situações ou métodos.

Método de trabalho

Capacidade para organizar o trabalho com vista ao desempenho eficaz da função.

Expressão oral

Aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar oralmente ideias e informações a um grupo.

Expressão escrita

Aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar por escrito ideias e informações a um grupo.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Nível	Remuneração mensal Técnicos superiores
1	1 450
2	1 515
3	1 602,50
4	1 688
5	1 786,50
6	1 873,50
7	1 960
8	2 047
9	2 156,50
10	2 254
11	2 351
12	2 459,50
13	2 558,50
14	2 655,50
15	2 753
16	2 851,50
17	2 937,50
18	3 035,50
19	3 166,50
20	3 298
21	3 433,50
22	3 573,50
23	3 713,50
24	3 853,50

Lisboa, 14 de Julho de 2009.

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P.:

Joaquim José de Oliveira Reis, presidente do conselho de gerência.*Luís Filipe Salgado Zenha de Moraes Correia*, vogal do conselho de gerência.*Jorge Manuel Quintela de Brito Jacob*, vogal do conselho de gerência.*Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas*, vogal do conselho de gerência.*Miguel Teixeira Ferreira Roquette*, vogal do conselho de gerência.

Pelo SENSIO — Sindicato de Quadros e Técnicos:

Rodolfo Frederico Beja Lima Knapic, mandatário.*Francisco Martins Piedade Jacinto*, mandatário.*Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso*, mandatária.

Pela FE — Federação dos Engenheiros:

João José Bento Silva Fernandes, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações/CGTP-IN:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.*José Luís Carmo Santos*, mandatário.

Declaração

A FE — Federação dos Engenheiros declara que representa, na assinatura do acordo de empresa do

Metropolitano de Lisboa 2009, os Sindicatos seus filiados:

SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros;

SERS — Sindicato dos Engenheiros.

Lisboa, 2 de Junho de 2009.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

João Lourenço Martins de Oliveira Pinto, presidente.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

António Manuel Mendes Marques, presidente.

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 30 de Junho de 2009.

Pela Direcção Nacional:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 23 de Julho de 2009, a fl. 53 do livro n.º 11, com o n.º 184/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, é revisto na forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a RAR — Refinarias de Açúcar

Reunidas, S. A., na actividade de refinação de açúcar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pela associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange 210 trabalhadores.

Cláusula 3.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

a) Em regime de dois turnos rotativos (cinco dias por semana) = € 36,16 + 6 % do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;

b) Em regime de dois turnos rotativos (sete dias por semana) = € 50,85 + 10 % do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;

c) Em regime de três turnos rotativos (cinco dias por semana) = € 129,97;

d) Em regime de laboração contínua — três turnos rotativos (sete dias por semana) = € 107,86 + 12 % do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;

Cláusula 92.^a

Refeitórios

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalho por turnos, é de € 5,85.

ANEXO III

Enquadramento

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mensal (euros)
1	Encarregado geral da conservação e manutenção	1 218,15
	Chefe de departamento	
	Chefe de turno	
	Programador	
	Encarregado — metalúrgicos	
	Encarregado — electricistas	
	Encarregado — construção civil	
2	Encarregado — fogueiro	1 083,75

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mensal (euros)
	Chefe de laboratório de rotina	
	Desenhador projectista	
	Chefe de secção de vendas	
	Experimentador de investigação	
	Assistente social	
	Técnico de electrónica	
3	Subchefe de departamento	969,65
	Subencarregado — metalúrgicos	
	Subencarregado — electricistas	
	Secretário(a) de administração	
	Inspector de vendas	
	Chefe de cozinha	
	Encarregado — açucareiros	
	Caixa	
	Enfermeiro	
4	Encarregado de refeitório	923,40
	Supervisor	
	Chefe de equipa	
	Chefe de armazém — metalúrgicos	
	Secretário(a) de direcção — nível I	
	Oficial electricista/electrónica	
5	Oficial principal — metalúrgicos	900,80
	Oficial principal — electricistas	
	Escriturário principal	
	Analista principal	
	Desenhador com mais de seis anos	
6	Promotor de vendas	884,95
	Prospector de vendas	
	Secretária de direcção — nível 2	
7	Analista de 1. ^a	865,25
	Fiel de armazém de 1. ^a — açucareiros	
	Escriturário de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
	Canalizador de 1. ^a	
	Fiel de armazém — metalúrgicos	
	Foguetiro	
	Soldador de 1. ^a	
	Desenhador de dois a seis anos	
	Secretário(a)	
	Cozedor	
	Coordenador	
	Oficial electricista	
	Vendedor especializado	
	Pedreiro de 1. ^a	
	Carpinteiro de 1. ^a (limpos e tosco ou cofragem)	
	Estucador de 1. ^a	
	Pintor de 1. ^a com mais de três anos	
	Operador de sistemas	
	Técnico de expediente e arquivo	
	Cozinheiro de 1. ^a	

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mensal (euros)
8	Motorista de pesados Apontador de registo de fabrico Chefe de ensaio	814,40
9	Operador especializado de refinação Fiel de armazém de 2.ª — açucareiros Escriturário de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Lubrificador de 1.ª Analista de 2.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas elevatórias e transporte Desenhador de zero a dois anos Fiel de balança Pintor de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª Canalizador de 2.ª Soldador de 2.ª	787,30
10	Operador qualificado de refinação Escriturário de 3.ª Guarda Contínuo Serralheiro mecânico de 3.ª Lubrificador de 2.ª Preparador — químicos Analista de 3.ª Pré-oficial electricista Cozinheira de 2.ª Telefonista Operador de máquinas de embalagem Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Carpinteiro de 2.ª (limpos e toscos ou cofragem) Estucador de 2.ª Lubrificador de veículos automóveis Ajudante de fogueiro Cobrador Auxiliar de escritório Jardineiro Torneiro mecânico de 3.ª Canalizador de 3.ª Soldador de 3.ª	726,30
11	Operador Dactilógrafo(a) Tirocinante — técnicos de desenho Cozinheiro de 3.ª	677,15
12	Empregado de refeitório Ajudante — metalúrgicos Ajudante — electricistas Ajudante — construção civil Ajudante de motorista Estagiário do 2.º ano — escritórios Trabalhador de limpeza e ou lavandaria e costura	611,65
13	Trabalhador indiferenciado Tirocinante de refinação	543,90

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mensal (euros)
	Estagiário do 1.º ano — escritórios Praticante — metalúrgicos	
14	Paquete Auxiliar menor — construção civil Aprendiz (menor de 18 anos em qualquer profissão).	364,85

Porto, 8 de Julho de 2009.

Pela RAR — Refinarias de Açúcares Reunidas, S. A.:
Vasco Campos Lencastre, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 17 de Julho de 2009. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — *Francisco Martins Cavaco*.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas 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, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 17 de Julho de 2009. — O Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 13 de Julho de 2009. — A Direcção Nacional: *Vítor Pereira* — *Amável Alves*.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

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

24 de Julho de 2009. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 23 de Julho de 2009, a fl. 53 do livro n.º 11, com o n.º 183/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas) e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador de desinfestação ou desinfectador (1.ª e 2.ª).

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador.

6.2 — Produção:

Calafetador ou servente de desinfestação.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros servente:

A — Praticante de aprendizes:

Praticante de calafetador ou servente de desinfestação.

CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Revisão global — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008:

1 — Quadros superiores:

Contabilista director.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros chefes de área:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa supervisor de equipa:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo.

Técnico de vendas.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório.

Técnico de manutenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

5.2 — Comércio:

Autovendedor.

5.3 — Produção:

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação.

Fogoeiro.

Operador de manutenção.

Operador de produção especializado.

Vulgarizador.

5.4 — Outros:

Motorista.

Operador de armazém.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros repositor/promotor:

6.2 — Produção:

Operador de produção.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Operário não especializado.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de secção II.

CCT entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro — Alteração salarial e outras — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Esteticista.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Cabeleireiro completo (H/M).

Calista.

Manicura(o)/pedicura(o).

Massagista de estética.

Meio oficial de cabeleireiro (H/M).

Oficial especializado (H/M).

Oficial de cabeleireiro (H/M).

Oficial de posticeiro.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cabeleireiro (H/M).

Ajudante de posticeiro.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de recepção.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz.

**AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Flores-
tas — Alteração salarial e outras — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008:

1 — Quadros superiores:

Engenheiro(a) técnico(a) agrário — de grau IV.

Gerente.

Técnico(a) oficial de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Trabalhador(a) licenciado(a) ou bacharel/coordenador(a) de formação.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Engenheiro(a) técnico(a) agrário — de grau I.

Engenheiro(a) técnico(a) agrário — de grau II.

Engenheiro(a) técnico(a) agrário — de grau III.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Agente técnico(a) agrícola — de grau III.

Agente técnico(a) agrícola — de grau IV.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Agente técnico(a) agrícola — de grau I.

Agente técnico(a) agrícola — de grau II.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo(a).

Caixa.

5.2 — Comércio:

Caixeiro(a).

5.3 — Produção:

Chefe de grupo ou equipa.

Operador(a) de máquinas agrícolas/industriais.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.

Motorista (pesados e ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.

6.2 — Produção:

Operador de armazém.

Trabalhador(a) hortofrutícola.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

1 — Quadros superiores:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção (administrativos).

AE entre a Atlantic Ferries — Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, S. A., e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

1 — Quadros superiores:

Comandante.

Supervisor geral de manutenção.

Supervisor geral de operações.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Supervisor geral de serviços administrativos.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de máquinas.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Supervisor de terminal.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Fiscal (ou revisor).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Bilheteiro.

5.4 — Outros:

Marinheiro.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa e os conhecimentos técnicos ou profissionais dos trabalhadores):

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção técnico:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos oficial administrativo:

Acordo de adesão entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao CCT entre aquela associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros.

A ANIVEC/APIV — Associação Nacional da Indústria de Vestuário e Confecção, por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a ANIVEC/APIV e o SINDEQ, alteração salarial e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2009.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se

adere e mais 3000 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional

Lisboa, 29 de Junho de 2009.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, secretário-geral.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.

Depositado em 29 de Julho de 2009, a fl. 54 do livro n.º 11, com o n.º 189/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de adesão entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao AE entre a mesma empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

A CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão ao AE celebrado entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros, revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2009.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão abrangidos o mesmo empregador do AE a que se adere e potencialmente 30 trabalhadores.

No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 10 de Julho de 2009.

Pela CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.:

Maria Manuela Ribeiro Machado, mandatária.

José António Martinez, mandatário.

António Manuel Palmeira Vieira de Sousa, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Ana Filipe, mandatária.

Depositado em 21 de Julho de 2009, a fl. 52 do livro n.º 11, com o n.º 174/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra.

1 — A Associação Industrial de Cristalaria (AIC) requereu, em 18 de Março de 2008, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho existente entre esta associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos (FESTRU).

2 — A Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal extinguiu-se por fusão com outra federação, de que resultou a constituição da Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICCOM), encontrando-se os cancelamentos e a constituição publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004.

A FESTRU extinguiu-se por fusão com outra federação, de que resultou a constituição da Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), encontrando-se os cancelamentos e a constituição publicados no citado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007.

3 — O referido contrato colectivo de trabalho foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994, estando em vigor as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 1995, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1997, n.º 18, de 15 de Maio de 1999, e n.º 22, de 15 de Junho de 2001.

4 — A denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva, feita pela AIC ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi recebida pelas federações sindicais outorgantes em 26 de Outubro de 2005.

5 — O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo foi indeferido em virtude de o mesmo, através de remissão para o regime de outra convenção, fazer depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, impedindo a aplicação do regime supletivo de sobrevivência do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, na redacção anterior à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Com efeito, a alínea *a*) da cláusula 1.ª do CCT celebrado pela AIC remete, quanto a toda a matéria não constante do mesmo, incluindo a da sua sobrevivência, para o acordo colectivo de trabalho celebrado entre a IVIMA — Empresa Industrial de Vidro da Marinha, S. A., e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicado no *Bo-*

letim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1992, o qual «será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro» (n.º 2 da cláusula 2.ª). Esta redacção não foi alterada.

6 — O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, determinando, no n.º 2, que a convenção caduca na data da entrada em vigor da referida lei, verificadas certas condições.

7 — Assim:

a) O requerimento de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho é anterior a 17 de Fevereiro de 2009 e foi indeferido apenas com o fundamento na existência de cláusula que fazia depender a cessação da vigência da convenção colectiva de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho [alínea *a*) do n.º 5 e n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

b) A última publicação integral da convenção contendo a cláusula que faz depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho foi feita, no que respeita à cláusula remissiva, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1994, e, quanto à cláusula para que se remete, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1992, tendo já decorrido mais de seis anos e meio [alínea *a*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

c) O contrato colectivo de trabalho foi validamente denunciado [alínea *b*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], porquanto:

A denúncia foi acompanhada de proposta negocial e subscrita por quem tinha poderes para o acto, de acordo com os estatutos da AIC;

A denúncia foi feita em 26 de Outubro de 2005, ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respeitou o previsto nesta disposição já que tinha decorrido mais de um ano após a entrada em vigor da convenção;

d) Decorreram mais de 18 meses desde a data da denúncia do CCT [alínea *c*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

e) Não houve revisão da convenção colectiva após a denúncia [alínea *d*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

8 — Verificam-se, assim, os factos, previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º, determinantes da caducidade da presente convenção colectiva na data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

9 — Realizada a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva e dos respectivos fundamentos, a FEVICOM manifestou oposição à publicação do aviso, invocando, em síntese, que o CCT não trata a matéria da revisão apenas referindo a entrada em vigor e a eficácia das tabelas salariais, a circunstância de a AIC ter apresentado uma proposta negocial em 2008 e de estarem a decorrer negociações directas e que o regime de caducidade do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 não se aplica a IRCT anteriores, sob pena de retroactividade com a consequente inconstitucionalidade do mesmo.

10 — Todavia, as alegações da FEVICOM não procedem:

A alínea *a*) da cláusula 1.ª, «Área e âmbito», do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994, determina que «Em toda a matéria não constante do presente contrato colectivo de trabalho aplica-se o acordo colectivo de trabalho celebrado entre a IVIMA — Empresa Industrial de Vidro da Marinha, S. A., e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1992». O CCT celebrado com a AIC e as suas sucessivas revisões apenas actualizaram o n.º 1 da cláusula 2.ª do referido ACT, mantendo inalterado o n.º 2 da mesma disposição, o qual prescreve que se mantém em vigor até ser substituído por outro;

A alínea *d*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 exige que não tenha havido revisão da convenção após a denúncia, sendo irrelevante para o efeito da caducidade que esteja em curso processo negocial;

Finalmente, o regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenções colectivas vigentes à data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009 não foi declarado inconstitucional com força obrigatória geral. Deste modo, a Administração, no exercício dos seus poderes, está sujeita ao princípio da legalidade, devendo obediência à norma.

11 — Assim, ao abrigo da alínea *a*) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação Industrial de Cristalaria (AIC) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 26, de 15 de Julho de 1994, com as alterações em vigor publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 1995, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1997, n.º 18, de 15 de Maio de 1999, e n.º 22, de 15 de Junho de 2001, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, no âmbito de representação da Associação Industrial de Cristalaria, da Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICOM) e da Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTTRANS), na parte correspondente aos das extintas Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Federação

dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, nos termos do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 21 de Julho de 2009. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

1 — A Associação Industrial de Cristalaria (AIC) requereu, em 18 de Março de 2008, a publicação de aviso sobre a data de cessação de vigência do contrato colectivo de trabalho existente entre a referida associação e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP).

2 — A denúncia da convenção colectiva, feita pela AIC, foi recebida pelo CESP em 26 de Outubro de 2005.

3 — A convenção colectiva de trabalho entre as referidas associações é a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, com alteração publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1998, outorgadas pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria.

O Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria extinguiu-se por fusão com outros sindicatos, de que resultou a constituição do CESP, encontrando-se os cancelamentos e a constituição publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998.

As alterações do contrato colectivo outorgadas pelo CESP estão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, e n.º 30, de 15 de Agosto de 2001. Apenas estão em vigor o contrato colectivo e as alterações, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, e n.º 30, de 15 de Agosto de 2001.

4 — O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção foi indeferido em virtude de a mesma fazer depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Com efeito, o n.º 1 da cláusula 2.ª do contrato colectivo de trabalho em causa remete para o n.º 1 da cláusula 2.ª do CCT para os trabalhadores de escritório e correlativos da indústria vidreira, publicado no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977, que estabelece que «Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação [...] continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo

contrato». Assim, não era aplicável o regime supletivo de sobrevivência do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, na redacção anterior à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

5 — O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, determinando, no n.º 2, que a convenção caduca na data da entrada em vigor da referida lei, verificadas certas condições.

6 — Assim:

a) O requerimento de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho é anterior a 17 de Fevereiro de 2009 e foi indeferido apenas com o fundamento na existência de cláusula que fazia depender a cessação da vigência da convenção colectiva de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho [alínea a) do n.º 5 e n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

b) A última publicação integral da convenção contendo a cláusula que faz depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho foi feita, no que respeita à cláusula remissiva, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, e, quanto à cláusula para que se remete, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977, tendo já decorrido mais de seis anos e meio [alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

c) O contrato colectivo de trabalho foi validamente denunciado [alínea b) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], porquanto a denúncia, acompanhada de proposta negocial, foi subscrita por quem tinha poderes para o acto, de acordo com os estatutos da AIC;

d) Já decorreram 18 meses desde a data da denúncia do CCT [alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

e) Não houve revisão da convenção colectiva após a denúncia [alínea d) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

7 — Verificam-se, assim, os factos, previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º, determinantes da caducidade da presente convenção colectiva na data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

8 — Realizada a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva, bem como dos respectivos fundamentos, nenhum dos interessados se pronunciou.

Assim, ao abrigo da alínea a) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação Industrial de Cristalaria (AIC) e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do

Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, com a alteração celebrada pela mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP), publicada no mesmo *Boletim*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2001, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, nos termos do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 20 de Julho de 2009. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços.

1 — A Associação Industrial de Cristalaria (AIC) requereu, em 18 de Março de 2008, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho existente entre esta associação de empregadores e a Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (FETICEQ) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços (FETESE).

2 — A AIC só outorgou com a FETICEQ e a FETESE os contratos colectivos de trabalho publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1994, 17, de 8 de Maio de 1998, 18, de 15 de Maio de 1999, e 45, de 8 de Dezembro de 2001, estando em vigor os publicados em 1994, 1999 e 2001.

3 — A denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva, feita pela AIC ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi recebida pela FETESE e pela FETICEQ em 26 e 27 de Outubro de 2005, respectivamente.

4 — O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo foi indeferido em virtude de o mesmo, através de remissão para o regime de outra convenção, fazer depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, impedindo a aplicação do regime supletivo de sobrevivência do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, na redacção anterior à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Com efeito, a alínea a) da cláusula 1.ª do CCT remete, quanto a toda a matéria não constante do mesmo, incluindo a da sua sobrevivência, para o acordo colectivo de trabalho da IVIMA — Empresa Industrial de Vidro da Marinha, S. A., e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1992, o qual «será válido pelo

prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro» (n.º 2 da cláusula 2.^a). Esta redacção não foi alterada.

5 — O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, determinando, no n.º 2, que a convenção caduca na data da entrada em vigor da referida lei, verificadas certas condições.

6 — Assim:

a) O requerimento de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho é anterior a 17 de Fevereiro de 2009 e foi indeferido apenas com o fundamento na existência de cláusula que fazia depender a cessação da vigência da convenção colectiva de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho [alínea a) do n.º 5 e n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

b) A última publicação integral da convenção contendo a cláusula que faz depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho foi feita, no que respeita à cláusula remissiva, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, e, quanto à cláusula para que se remete, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1992, tendo já decorrido mais de seis anos e meio [alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

c) O contrato colectivo de trabalho foi validamente denunciado [alínea b) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], porquanto:

A denúncia foi acompanhada de proposta negocial e subscrita por quem tinha poderes para o acto, de acordo com os estatutos da AIC;

A denúncia foi feita em 26 e 27 de Outubro de 2005, ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respeitou o previsto nesta disposição já que tinha decorrido mais de um ano após a entrada em vigor da convenção;

d) Decorreram mais de 18 meses desde a data da denúncia do CCT [alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

e) Não houve revisão da convenção colectiva após a denúncia [alínea d) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

7 — Verificam-se, assim, os factos, previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º, determinantes da caducidade da presente convenção colectiva na data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

8 — Realizada a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva, bem como dos respectivos fundamentos, apenas se pronunciou a FETICEQ. Esta associação discorda da publicação do aviso por considerar que da conjugação do disposto no n.º 3 do artigo 501.º do Código do Trabalho com o n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, resulta que «sendo os 18 meses um período mínimo e a regra seja de que a convenção se mantém em vigor enquanto as partes estiverem em negociações, constata-se não estarem reunidos os pressupostos para se proceder ao aviso da data de cessação da vigência da convenção, porquanto as partes não iniciaram as negociações e, consequentemente, o prazo mínimo de 18 meses ainda não decorreu».

9 — Os argumentos invocados não merecem acolhimento. Com efeito, o n.º 3 do artigo 501.º do Código do Trabalho — do qual não é certo que decorra o efeito alegado pela FETICEQ — é inaplicável ao presente aviso de caducidade, feito ao abrigo do regime transitório previsto no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, 12 de Fevereiro, e oficiosamente, nos termos da alínea a) do n.º 5 do mesmo artigo, já que houve indeferimento anterior fundado na existência de cláusula que fazia depender a cessação da vigência da convenção de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Assim, ao abrigo da alínea a) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação Industrial de Cristalaria (AIC) e a Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (FETICEQ) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1994, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1999, e 45, de 8 de Dezembro de 2001, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 21 de Julho de 2009. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia — Alteração

Alteração aprovada em congresso realizado em 20 de Junho de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009.

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia (anteriormente Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários), abreviadamente designado por SINDEFER, é a organização sindical que representa todos os trabalhadores que a ele livremente aderiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no ramo da ferrovia ou em actividades afins e constituído por período de tempo indeterminado.

2 — O SINDEFER exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede no Entroncamento.

3 — O SINDEFER estabelecerá formas de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações e secções locais, quando as condições do meio o aconselharem, ou outras estruturas representativas adaptadas à evolução da sua implantação.

Artigo 24.º

Composição

1 — O congresso é constituído:

a) Por um colégio de 39 delegados eleitos por voto secreto, universal e directo e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt;

b) São, por inerência, delegados ao congresso os membros do Conselho Geral.

2 — A assembleia eleitoral que elege os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo Secretariado Nacional, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

Artigo 34.º

Composição

1 — O Conselho Geral é composto:

a) Por 15 membros eleitos pelo congresso, de entre os associados do SINDEFER, por sufrágio directo e secreto, de listas completas e nominativas, e escrutínio pelo método de Hondt; e

b) Pelos secretário-geral, secretário-geral-adjunto e tesoureiro do Secretariado Nacional.

2 — É presidente do Conselho Geral o primeiro nome da lista mais votada em congresso para aquele órgão.

3 — Na sua primeira reunião após o congresso, o Conselho Geral elegerá, por sufrágio directo e secreto, de entre os seus membros eleitos, um vice-presidente, que substituirá o presidente nas suas faltas, um primeiro-secretário e um segundo-secretário.

Registados em 22 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 123 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia

Secretariado nacional — eleição em 20 de Junho de 2009 para mandato de três anos.

Órgãos directivos — Triénio 2009-2012

Secretariado nacional

Efectivos:

Secretário-geral — Francisco António Fortunato — EMEF — Amadora, bilhete de identidade n.º 2166472 do arquivo de Lisboa.

Secretários nacionais:

José Joaquim Carvalho Delgado — CP — Lisboa, bilhete de identidade n.º 5327454 do arquivo de Lisboa.

Cipriano Almeida Soares — EMEF — Santa Apolónia, bilhete de identidade n.º 2059110 do arquivo de Lisboa.

Alfredo Luís Bote Peres — EMEF — Barreiro, bilhete de identidade n.º 4692574 do arquivo de Lisboa.

Zacarias Rosário Ramos — REFER — Ovar, bilhete de identidade n.º 2874722 do arquivo de Lisboa.

António Adelino Rosa Venâncio — EMEF — Oeiras, bilhete de identidade n.º 5553872 do arquivo de Lisboa.

Quirino Francisco Jacob — EMEF — Entroncamento, bilhete de identidade n.º 486672 do arquivo de Santarém.

António Soares Gomes — EMEF — Entroncamento, bilhete de identidade n.º 2589766 do arquivo de Coimbra.

Manuel Fernando da Silva Olaio — EMEF, bilhete de identidade n.º 9582721 do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Carlos Marques Leitão Neto — EMEF, bilhete de identidade n.º 4858548 do arquivo de Lisboa.

António Pereira, bilhete de identidade n.º 7921639 do arquivo de Lisboa.

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul

Direcção — eleição em 25 e 26 de Junho de 2009 para o mandato de quatro anos.

Amílcar Manuel Matos Queiroz, data de nascimento: 23 de Julho de 1950, bilhete de identidade n.º 5109955, de 21 de Junho de 2005.

António de Jesus Marques, data de nascimento: 28 de Julho de 1944, cartão cidadão n.º 50961.

Cecília Conceição Oliveira Aguiar Mimoso, data de nascimento: 31 de Julho de 1968, bilhete de identidade n.º 9488825, de 8 de Abril de 2005.

Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira, data de nascimento: 9 de Outubro de 1961, bilhete de identidade n.º 6279350, de 27 de Agosto de 2008.

Filomena de Jesus Afonso Correia, data de nascimento: 2 de Maio de 1975, bilhete de identidade n.º 10606715, de 11 de Janeiro de 2008.

Helena Margarida Medeiros Faria Quadros, data de nascimento: 23 de Março de 1964, bilhete de identidade n.º 7810037, de 26 de Janeiro de 2005.

Isabel Maria Fernandes Pombal, data de nascimento: 2 de Abril de 1968, bilhete de identidade n.º 8193222, de 12 de Maio de 2005.

Maria Deolinda Semedo Realinho, data de nascimento: 22 de Agosto de 1967, bilhete de identidade n.º 8576143, de 6 de Maio de 2004.

Maria Fátima Félix Santos Feliciano, data de nascimento: 19 de Fevereiro de 1956, bilhete de identidade n.º 5461978, de 12 de Agosto de 2008.

Maria Fernanda Pereira Martins Carrilho, data de nascimento: 3 de Novembro de 1956, bilhete de identidade n.º 7196921, de 15 de Abril de 2008.

Maria da Graça Romana Fernandes, data de nascimento: 26 de Maio de 1959, bilhete de identidade n.º 5403840, de 29 de Setembro de 2005.

Maria de Lurdes Alves Salvador Martins, data de nascimento: 20 de Fevereiro de 1968, bilhete de identidade n.º 8291083, de 9 de Agosto de 2007.

Maria Manuela Nunes Prates, data de nascimento: 28 de Setembro de 1951, cartão de cidadão n.º 04884633 até 30 de Outubro de 2013.

Paula Alexandra da Silva Borges, data de nascimento: 27 de Março de 1975, bilhete de identidade n.º 10856399, de 10 de Outubro de 2007.

Paulo Alexandre Feliciano Rodrigues Domingos, data de nascimento: 1 de Junho de 1969, bilhete de identidade n.º 8583269, de 28 de Dezembro de 2006.

Paulo José Silva Pereira Jorge, data de nascimento: 21 de Abril de 1956, cartão de cidadão n.º 04858025 até 9 de Junho de 2018.

Rosa Maria Silva de Oliveira Gonçalves, data de nascimento: 15 de Abril de 1966, bilhete de identidade n.º 7752942, de 17 de Março de 2004.

SPNL — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados

Executivo central — eleição em 30 de Março de 2009 para o mandato de quatro anos.

Executivo central

Grasiela Maria Oliveira Pereira Costa Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1447729, de 20 de Dezembro de 1997, de Lisboa.

Maria de Lurdes Ferreira Cabral Cavaleiro, bilhete de identidade n.º 7266709, de 15 de Abril de 2002, de Lisboa.

Maria Alice Alves da Costa, bilhete de identidade n.º 3862828, de 19 de Novembro de 2002, de Braga.

Graça Maria Pessoa de Salis, bilhete de identidade n.º 7718200, de 5 de Abril de 2000, de Setúbal.

Maria da Glória Silva Alves, bilhete de identidade n.º 364004, de 31 de Julho de 2001, de Lisboa.

Carla Cristina da Costa Nunes, bilhete de identidade n.º 11789262, de 12 de Outubro de 1998, de Lisboa.

Maria do Rosário de Matos Gaspar Almeida, bilhete de identidade n.º 8738966, de 17 de Agosto de 2007, de Lisboa.

Isabel de Fátima Dias Sousa, bilhete de identidade n.º 3461790, de 10 de Maio de 2001, do Porto.

Carla Maria Correia Nabais, bilhete de identidade n.º 9816878, de 9 de Novembro de 2000, de Lisboa.

Maria Conceição Silva Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6944437, de Lisboa.

Mário Fernando Ramalheite Vidigal, bilhete de identidade n.º 2173516, de 7 de Outubro de 2004, de Lisboa.

Filomena Alexandra Silva Alves, bilhete de identidade n.º 10750935, de Lisboa.

Orquídea Maria Cerqueira Mendes Silva Lopes, bilhete de identidade n.º 4068842, de 27 de Agosto de 1997, da Guarda.

Suplentes:

Helena Paula Lizardo Gameiro Eira Marques, bilhete de identidade n.º 8813221, de Lisboa.

Maria Teresa Saraiva da Cunha e Silva, bilhete de identidade n.º 11024253, de 26 de Dezembro de 2001, de Lisboa.

Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada

Direcção

Eleição para o triénio de 2009-2012

Efectivos:

Mário José Amaral Fortuna, presidente.

Luís Manuel de Carvalho e Silva Melo, vice-presidente.

Paulo Jorge Martins de Jesus, vice-presidente.
Guálter Manuel Medeiros do Couto, vice-presidente.

Francisco José Jorge Carreiro, vice-presidente.

Nuno Miguel Martins Moniz, vice-presidente.

Luís Manuel Cogumbreiro de Melo Garcia, vice-presidente.

Suplentes:

Jorge Luís da Costa P. Pereira da Costa.

João Manuel Pires de Medeiros.

Eduardo Jorge da Silva Faria.

Jorge Manuel Gouveia de Oliveira e Silva.

José do Couto.

José de Vasconcelos Franco.

Carlos Manuel Pereira Duarte.

Registados em 10 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 4 do livro n.º 1.

Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Oriental dos Açores

Direcção

Eleição para o triénio 2009-2012

Luís Alexandre Sousa Arruda Soares, presidente, portador do cartão do cidadão n.º 10817241 7ZZ7.

Valter Manuel Medeiros Fidalgo, tesoureiro, portador do bilhete de identidade n.º 10857120, emitido em 14 de Janeiro de 2001.

António José da Mota Cabral, secretário, portador do cartão de cidadão n.º 10160728 8ZZ8.

Carlos Manuel Medeiros Furtado, suplente, portador do bilhete de identidade n.º 95020691, emitido em 14 de Junho de 2002.

Registados em 17 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 4 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM)

**Direcção eleita em 30 de Março de 2009
para o mandato de três anos**

Presidente — NELGRÁFICA — Artes Gráficas, L.^{da}, representada por Carlos José Lopes de Abreu.

Vice-presidente — ESPERTOCAR — Comércio e Importação de Veículos Automóveis, L.^{da}, representada por Francisco Manuel Carriço Pereira Esperto.

Secretário — F. Nunes & R. Fernandes, L.^{da}, representada por Filipe Miguel Soares Machado Nunes.

Tesoureiro — Stadium — Produtos Alimentares, L.^{da}, representada por Maria Isabel Colaço Santos.

Vogal — Irmãos Silva, L.^{da}, representada por Sérgio Mendes Gonçalves.

1.º suplente — Neto & Bernardes, L.^{da}, representada por Carlos Jorge Coelho Neto.

vorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 1088582, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, gerente comercial.

Vogais:

Paulo e Lurdes Neves, L.^{da}, representada por João Paulo da Cunha Neves, filho de Fernando Loureiro Neves e de Maria da Glória Cunha Neves, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 5 de Junho de 1965, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6985721, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, gerente Comercial.

Maria Emília Jesus Pereira de Sousa, firma individual, representada por Leonor Pereira de Sousa, filha de Abílio Carapinha de Sousa e de Maria Emília Jesus Pereira de Sousa, residente em Carnaxide, natural de Lisboa, nascida em 22 de Março de 1968, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 8106920, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, empresária.

Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa

Órgão social

Direcção

Eleição em 9 de Julho de 2009 para o mandato de três anos.

Presidente — Carvalho & Figueira, L.^{da}, representada por Maria Luísa Valadas Carvalh filha de Aurélio Gregório e de Maria Elias Carvalho, residente em Almada, natural de Lisboa, nascida em 20 de Maio de 1952, solteira, portadora do bilhete de identidade n.º 2039886, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, empresária.

Secretário — João Guilherme Henriques Martins, firma individual, representada por Fernando Henriques Martins, filho de João Guilherme Henriques Martins e de Maria Judite Anunciação Henriques Martins, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 22 de Fevereiro de 1960, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5333791, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, gestor comercial.

Tesoureiro — Sesimbrense da Atalaia, L.^{da}, representada por Maria José Ferreira França, filha de António França e de Ana Ferreira França, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascida em 11 de Junho de 1949, di-

ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas

Direcção

Eleição em 17 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.

Presidente — OPWAY — Engenharia, S. A., representada pelo Dr. Filipe Soares Franco.

Vogais efectivos:

Teixeira Duarte — Engenharia e Construções, S. A., representada pelo engenheiro Joel Vaz Viana de Lemos.

EDIFER — Construções Pires Coelho & Fernandes, S. A., representada pela Dr.^a Vera Pires Coelho.

MSF — Moniz da Maia, Serra & Fortunato, Empreiteiros, S. A., representada pelo engenheiro Carlos Pompeu Ramalhão Fortunato.

MOTA-ENGIL, Engenharia e Construção, S. A., representada pelo engenheiro Ismael Antunes Hernandez Gaspar.

Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A., representada pelo Dr. Pedro Almeida Gonçalves.

Vogais suplentes:

SOMAGUE — Engenharia, S. A., representada pelo engenheiro José Luís Machado do Vale.

Bento Pedroso Construções, S. A., representada pelo engenheiro Manuel Gonçalves Pereira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L.^{da} — Alteração.

Alteração aprovada pela assembleia geral realizada em 20 de Maio de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), a designar pela CT em exercício através de votação directa nos 45 dias anteriores à data da realização do acto eleitoral, aos quais se juntarão um elemento por cada lista inscrita no acto eleitoral designados por estas.

1 — Os três elementos serão designados através de deliberação tomada por maioria simples.

2 — A designação destes três elementos ocorre nos 45 dias anteriores à data de realização do acto eleitoral.

3 — Os membros da CE são obrigatoriamente trabalhadores da empresa.

4 — Os membros da CE são propostos pela CT, em harmonia com o órgão gestor da empresa.

5 — Na ausência de consenso entre CT e empresa, será convocado plenário de trabalhadores para deliberação sobre a escolha dos membros da CE.

6 — A duração do mandato da CE abrange o período de preparação para o acto eleitoral, segundo a lei em vigor, e termina depois de validado o respectivo acto pelo órgão competente.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, igualmente por membros da CE ou por trabalhadores creditados pela CE.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador 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 aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador 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 nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante de 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 proposição da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Registados em 21 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 140 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.

Eleição em 23 de Junho de 2009 para o mandato de dois anos.

	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo de identificação
Efectivos:			
José Cavaleiro Rama	2559324	31-5-2005	Lisboa.
Alfredo Oliveira e Silva	4462630	11-1-2009	Coimbra.
Carlos Augusto Mimoso Rodrigues	11900472		Lisboa.
Armindo Oliveira Simões	4070854	02-4-2009	Coimbra.
Hermínio Esteves Martins	2027205	14-6-2004	Faro.
António Marinho da Costa	3445573	13-4-1999	Lisboa.
José Joaquim de Oliveira Magalhães	3916285	29-7-2004	Coimbra.
Suplentes:			
Humberto Alves dos Santos	11001629	12-9-2005	Coimbra.
João Eurico Ferreira Carvalho	12990184	17-10-2001	Lisboa.
Manuel Pereira Barbosa	6647844	15-5-2002	Porto.
Subcomissão de Trabalhadores do CP de Alhandra (lista A)			
Efectivos:			
António Rodrigues Lopes	3596668	20-11-2001	Lisboa.
Carlos Augusto Mimoso Rodrigues	11900472		Lisboa.
António Francisco Campos Correia Tavares	5340656	10-10-2001	Lisboa.
Subcomissão de Trabalhadores do CP de Souselas (lista A)			
Efectivos:			
Alfredo Oliveira e Silva	4462630	11-1-2009	Coimbra.
António Manuel da Costa Henriques	4313434		Coimbra.
Hugo Miguel Santos Carvalho	10978177	2-10-2008	Coimbra.
Suplentes:			
José Cavaleiro Rama	2559324	31-5-2005	Lisboa.
Armindo Oliveira Simões	4070854	2-4-2009	Coimbra.
Humberto Alves dos Santos	11001629	12-9-2005	Coimbra.
Subcomissão de Trabalhadores do CP de Loulé (lista A)			
Efectivos:			
Hermínio Esteves Martins	2027205	14-6-2004	Faro.
João Eurico Ferreira Carvalho	12990184	17-10-2001	Lisboa.
Carlos Alberto Matinhos Sousa	11229313	21-9-2005	Lisboa.
Suplentes:			
Ramiro Madeira Costa	4553122	4-7-1996	Faro.
José Conceição Bandarra	4617333	28-2-1996	Lisboa.
Subcomissão de Trabalhadores do Cabo Mondego (lista A)			
Efectivo:			
José Joaquim de Oliveira Magalhães	3916285	20-7-2004	Coimbra.
Subcomissão de Trabalhadores do Entrepósito da Maia (lista A):			
Efectivo:			
António Marinho da Costa	3445573	13-4-1999	Lisboa.
Suplente:			
Manuel Pereira Barbosa	6647844	15-5-2002	Porto.

Registados em 17 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 140 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

M. B. O. BINDER & C. — Máquinas Gráficas, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 16 de Julho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa M. B. O. BINDER & C. — Máquinas Gráficas, L.^{da}:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem ao abrigo do artigo 260.º (leia-se 266.º) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa M. B. O. BINDER & C. — Máquinas Gráficas, L.^{da}, Rua de Joaquim A. S. Silva, 4455-473 Perafita MTS, de que vai realizar a respectiva eleição no dia 16 de Outubro de 2009.»

Sociedade de Construções Novo Modelo Europa, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, da empresa Sociedade de Construções Novo Modelo Europa, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Julho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os colaboradores abaixo assinados informam VV. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa Sociedade de Construções Novo Modelo Europa, S. A., com sede sita na Avenida de S. Tiago de Priscos, 15, 4705-557 Braga, no dia 21 de Agosto de 2009.»

(Seguem-se as assinaturas de 27 trabalhadores.)

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Efacec Sistemas de Electrónica, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 30 de Junho de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2009.

Efectivos:

Carlos Filipe Gomes Oliveira — bilhete de identidade n.º 10313498, de 23 de Dezembro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Manuel Moreira Gomes Ferraz — bilhete de identidade n.º 3006379, de 5 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Eduardo César Borges Oliveira — bilhete de identidade n.º 10349965, de 1 de Março de 2006, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Eugénio Fernando Moreira — bilhete de identidade n.º 7277202, de 1 de Março de 2006, do arquivo do Porto.

Isabel Maria Pereira Lopes Pires — bilhete de identidade n.º 10554869, de 20 de Maio de 2005, do arquivo de Lisboa.

Joaquim Oliveira Monteiro — bilhete de identidade n.º 5934458, de 7 de Maio de 2003, do arquivo de Lisboa.

Registados em 23 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do RCT da Lei n.º 35/2004, sob o n.º 63, a fl. 36 do livro n.º 1.

Halla Climate Control (Portugal), L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 20 de Julho de 2009.

Efectivos:

Vanda Margarida Frazão Figueiredo — bilhete de identidade n.º 8994241, do arquivo de Lisboa.

Isabel Maria Teixeira da Costa — bilhete de identidade n.º 8465401, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Carla Sofia Ramos Abreu — bilhete de identidade n.º 13972288, do arquivo de Lisboa.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 28 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do RCT da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 64, a fl. 36 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Protecção Civil** ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 3 de formação profissional (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE PROTECÇÃO CIVIL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

ÁREA DE ACTIVIDADE	- PROTECÇÃO DE PESSOAS E BENS
OBJECTIVO GLOBAL	- Desenvolver actividades de prevenção de riscos colectivos inerentes a situações de acidente grave ou catástrofe, assim como participar no planeamento de actividades de atenuação dos seus efeitos, de protecção, socorro e assistência às pessoas e bens em perigo quando aquelas situações ocorram.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Técnico/a de Protecção Civil

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO²**Educação e Formação de Adultos (EFA)**

Áreas de Competência Chave		Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
	Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
		CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
		CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
		CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
		CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

Área de Carácter Transversal**PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA**
10-85h

² Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

	Código ³		UFCD	Horas
Formação Tecnológica⁴	3731	1	Organização e sistemas de comando e controlo	50
	3732	2	Segurança e higiene do trabalho	50
	5865	3	Enquadramento legal – protecção civil	25
	5866	4	Ordenamento do território e protecção civil	25
	5867	5	Introdução às questões ambientais	25
	5868	6	Planeamento de emergência	50
	5869	7	Gestão da emergência	50
	5870	8	Sensibilização e informação pública	25
	5871	9	Planeamento de exercícios	25
	5872	10	Logística operacional	25
	5873	11	Relações internacionais	25
	3733	12	Fenomenologia da combustão e agentes extintores	50
	3734	13	Organização dos edifícios, instalações e redes técnicas	50
	5874	14	Segurança contra risco de incêndio em edifícios	50
	5875	15	Incêndios urbanos e industriais	50
	3741	16	Operações de extinção de incêndios florestais	50
	5876	17	Socorro e salvamento	50
	3747	18	Controlo de acidentes com matérias perigosas	50
	5877	19	Riscos naturais	50
	5878	20	Riscos tecnológicos	50
	5879	21	Análise de riscos e vulnerabilidades	50
	4445	22	Topografia	50
	4426	23	Ecologia geral	50
	4427	24	Ecossistemas florestais	25
	5880	25	Recursos hídricos	25
	5881	26	Climatologia	25
	5882	27	Geografia do território e introdução aos SIG	50
	5883	28	Técnicas de informação, comunicação e negociação	50
	5373	29	Psicossociologia do trabalho	25

³ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

⁴ À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.